

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



TESIS

**“EL CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN HUANUCO
2019”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

AUTORA: Estela Olortegui, Sofia Viviana

ASESORA: Martel Carranza, Christian Paolo

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Contabilidad financiera
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Contador Público

Código del Programa: P12

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 71889074

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41905365

Grado/Título: Maestro en ciencias administrativas con
 mención en gestión pública

Código ORCID: 0000-0001-9272-3553

DATOS DE LOS JURADOS:

| Nº | APELLIDOS Y NOMBRES | GRADO | DNI | Código ORCID |
|----|-------------------------------------|---|----------|-------------------------|
| 1 | López Sánchez, Jorge Luis | Doctor en gestión empresarial | 06180806 | 0000-0003- 0854-7062 |
| 2 | Huerto Orizano, Diana | Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos | 40530605 | 0000-0003- 1634-6674 |
| 3 | Jara Y Claudio, Nilton Alejandro | Contador publico | 22433914 | 0000-0003- 2231-138X |

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS.

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **15:00 horas del día 19 del mes noviembre de 2021**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

| | |
|--------------------------------------|---------------------|
| Dr. Jorge Luis López Sánchez | (Presidente) |
| Mtra. Diana Huerto Orizano | (Secretario) |
| CPC. Nilton Alejandro Jara y Claudio | (Vocal) |

Nombrados mediante la Resolución N° 075 -2021-D-FCEMP-PACF-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: **“EL CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN HUÁNUCO 2019”**, presentado por la Bachiller, **ESTELA OLÓRTEGUI, Sofía Viviana**, para optar el título **Profesional de Contador Público**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **Aprobado** con el calificativo cuantitativo de **15 (Quince)** y cualitativo de **(Bueno)** (Art.47- Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo **15:35 horas del día 19 del mes noviembre de 2021**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Dr. Jorge Luis López Sánchez
PRESIDENTE



Mtra. Diana Huerto Orizano .
SECRETARIA



CPC. Nilton Alejandro Jara y Claudio
VOCAL

DEDICATORIA

El siguiente estudio se lo dedico en primer lugar a Dios, por ser motivación e inspiración y brindarnos fortaleza para seguir encaminada con el único objetivo de sentirme orgullosa de mis logros y alcanzar mi deseo más profundo que es ser una profesional idónea y una excelente persona.

A mí querida hermana Deysi Estela Olortegui, por siempre darme su cariño y ser mi apoyo sin condición alguna, por estar conmigo en los momentos más tristes y más alegres, cuando necesite de alguien, gracias a tus oraciones, recomendaciones y por estar a mi lado siempre sin dejarme caer, aunque suene redundante siempre pendiente de mí, esto me hizo una mejor persona y el querer ser igual a ti me llena de felicidad ya que con tu ejemplo no dudo ser la mejor en todo reto que se me presente.

AGRADECIMIENTO

Agradecer de manera principal a Dios por darnos un día más de vida por permitirnos abrir los ojos y poder cumplir nuestros objetivos siempre con su gracia y su bendición, por su guía y por encaminarnos por el sendero correcto.

A los que me dieron la vida, mis queridos progenitores José y Nora, los que me dan su confianza y su apoyo para emprender iniciar mi carrera profesional y ser un ejemplo para mí, lo único es agradecerles por todo y saber que siempre van a sentirse orgulloso de mi.

A la magna Universidad de Huánuco, con fraternal agradecimiento a la carrera profesional de Contabilidad y Finanzas, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión.

También me gustaría agradecer a mis profesores que compartieron sus conocimientos durante toda mi carrera profesional, porque me guiaron, aconsejaron y motivaron.

A la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, por brindarme información necesaria para realizar este importante trabajo de investigación.

ÍNDICE

| | |
|---|------|
| DEDICATORIA..... | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| ÍNDICE..... | iv |
| ÍNDICE DE TABLAS | vi |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS | vii |
| RESUMEN | viii |
| SUMARY..... | ix |
| INTRODUCCIÓN | x |
| CAPÍTULO I..... | 11 |
| 1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 11 |
| 1.1. Descripción del Problema | 11 |
| 1.2. Formulación del problema..... | 14 |
| 1.2.1. Problema General | 14 |
| 1.2.2. Problemas Específicos | 14 |
| 1.3. Objetivo general..... | 14 |
| 1.4. Objetivos Específicos..... | 14 |
| 1.5. Justificación de la Investigación..... | 15 |
| 1.6. Limitaciones | 15 |
| 1.7. Viabilidad de la investigación..... | 15 |
| CAPITULO II..... | 16 |
| 2. MARCO TEÓRICO..... | 16 |
| 2.1. Antecedentes de la Investigación | 16 |
| 2.1.1. Antecedente internacional..... | 16 |
| 2.1.2. Antecedente nacional..... | 18 |
| 2.1.3. Antecedente local | 23 |
| 2.2. Bases Teóricas | 26 |
| 2.2.1. Control Interno..... | 26 |
| 2.3. Definiciones Conceptuales..... | 45 |
| 2.4. Hipótesis | 46 |
| 2.4.1. Hipótesis General | 46 |
| 2.4.2. Hipótesis Específicas | 47 |
| 2.5. Variables | 47 |

| | |
|--|----|
| 2.5.1. Variable Independiente:..... | 47 |
| 2.5.2. Variable Dependiente | 47 |
| 2.6. Operacionalización de las variables..... | 48 |
| CAPITULO III..... | 49 |
| 3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN | 49 |
| 3.1. Tipo de investigación | 49 |
| 3.1.1. Enfoque | 49 |
| 3.1.2. Alcance o nivel | 49 |
| 3.1.3. Diseño | 50 |
| 3.2. Población y Muestra | 50 |
| 3.2.1. Población (N)..... | 50 |
| 3.2.2. Muestra | 51 |
| 3.3. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos | 52 |
| 3.3.1. Técnicas de recojo, Procesamiento y Presentación de Datos.. | 53 |
| CAPITULO IV..... | 54 |
| 4. RESULTADOS | 54 |
| 4.1. Procesamientos de datos | 54 |
| 4.2. Contrastación de hipótesis y prueba de hipótesis | 72 |
| 4.2.1. Hipótesis General:..... | 72 |
| CAPITULO IV..... | 76 |
| 5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 76 |
| CONCLUSIONES | 79 |
| RECOMENDACIONES | 80 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS..... | 81 |
| ANEXOS | 84 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla N° 1. Conclusiones de objetivo 3. | 19 |
| Tabla N° 2. Operacionalización de las variables..... | 48 |
| Tabla N° 3. Trabajadores administrativos de la Universidad..... | 51 |
| Tabla N° 4. ¿Conoce el reglamento interno de la institución? | 54 |
| Tabla N° 5. ¿Conoce el manual de organización y funciones? | 55 |
| Tabla N° 6. ¿Existe un área de control interno? | 56 |
| Tabla N° 7. ¿En alguna oportunidad han evaluado su desempeño | 57 |
| Tabla N° 8. ¿Conoce Ud. el resultado de la evaluación del sistema de..... | 58 |
| Tabla N° 9. ¿Considera eficiente al sistema de control institucional?..... | 59 |
| Tabla N° 10. ¿Se comunica el resultado de las evaluaciones internas?..... | 60 |
| Tabla N° 11. ¿Se organizan eventos para revertir las deficiencias en el | 61 |
| Tabla N° 12. ¿Considera alto su nivel de compromiso con la..... | 62 |
| Tabla N° 13. ¿Existen factores que influyen en su nivel de | 63 |
| Tabla N° 14. ¿Considera que el producto de su trabajo es de buena calidad? | 64 |
| Tabla N° 15. ¿Existen factores que influyen en la calidad de su trabajo?... | 65 |
| Tabla N° 16. ¿La base de datos para la gestión de recursos humanos es automatizada? | 66 |
| Tabla N° 17. ¿La base de datos almacena la información suficiente de diversas fuentes? | 67 |
| Tabla N° 18. ¿La información obtenida de la base de datos contribuye en la toma de decisiones? | 68 |
| Tabla N° 19. ¿La información de la base de datos relacionado al personal se utiliza con equidad? | 69 |
| Tabla N° 20. Control interno..... | 70 |
| Tabla N° 21. Gestión de recursos humanos | 71 |
| Tabla N° 22. Correlación de Pearson, Hipótesis General | 73 |
| Tabla N° 23. Correlación de Pearson, hipótesis específica 1 | 74 |
| Tabla N° 24. Correlación de Pearson, hipótesis específica 2 | 75 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura N° 1. ¿Conoce el reglamento interno de la institución? | 54 |
| Figura N° 2. ¿Conoce el manual de organización y funciones?..... | 55 |
| Figura N° 3. ¿Existe un área de control interno? | 56 |
| Figura N° 4. ¿En alguna oportunidad han evaluado su desempeño laboral? | 57 |
| Figura N° 5. ¿Conoce Ud. el resultado de la evaluación del sistema de control, de su área? | 58 |
| Figura N° 6. ¿Considera eficiente al sistema de control institucional?..... | 59 |
| Figura N° 7. ¿Se comunica el resultado de las evaluaciones internas? | 60 |
| Figura N° 8. ¿Se organizan eventos para revertir las deficiencias en el sistema de control? | 61 |
| Figura N° 9. ¿Considera alto su nivel de compromiso con la institución?.... | 62 |
| Figura N° 10. ¿Existen factores que influyen en su nivel de compromiso?.. | 63 |
| Figura N° 11. ¿Considera que el producto de su trabajo es de buena calidad? | 64 |
| Figura N° 12. ¿Existen factores que influyen en la calidad de su trabajo? .. | 65 |
| Figura N° 13. ¿La base de datos para la gestión de recursos humanos es automatizada? | 66 |
| Figura N° 14. ¿La base de datos almacena la información suficiente de diversas fuentes? | 67 |
| Figura N° 15. ¿La información obtenida de la base de datos contribuye en la toma de decisiones? | 68 |
| Figura N° 16. ¿La información de la base de datos relacionado al personal se utiliza con equidad? | 69 |
| Figura N° 17. Control interno | 70 |
| Figura N° 18. Gestión de recursos humanos | 71 |

RESUMEN

Esta investigación que lleva por título “EL CONTROL INTERNO Y LA

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL NACIONAL

HERMILIO VALDIZAN DE HUANUCO - 2020”, tiene como objetivo principal Determinar qué relación existe entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

La metodología de la investigación empleada para este estudio fue de un tipo de estudio aplicada, con un enfoque cuantitativo y nivel de investigación descriptivo, así mismo tiene un diseño de investigación no experimental transversal. La variable independiente de esta investigación es el control interno, como variable dependiente tenemos a la Gestión de recursos humanos; la población está conformada por los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, con una muestra probabilística de 209 trabajadores.

La conclusión que determina la investigación es existe una relación significativa entre el control interno y la gestión de recursos humanos, el nivel alcanzado en la escala de Pearson es de 0.531 considerado una correlación positiva alta. El control interno a través del componente actividades de control genera un efecto motivador en el personal mientras que mediante el componente de supervisión y monitoreo se identifica una base de datos eficiente pero débil en la gestión de la información obtenida en la base de datos, asimismo se pudo establecer que la variable control interno se da de manera regular a un 52% y la variable gestión de recursos humanos de igual forma con un 76% expresados por los trabajadores de dicha universidad..

PALABRAS CLAVES: Control interno, Gestión de recursos humanos

SUMARY

This research, entitled "INTERNAL CONTROL AND HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE HERMILIO VALDIZAN DE HUANUCO NATIONAL

UNIVERSITY - 2020", has as its main objective to determine what relationship exists between internal control and human resources management at the National University Hermilio Valdizán de Huánuco.

The research methodology used for this study was of an applied type of study, with a quantitative approach and a descriptive research level, as well as a non-experimental cross-sectional research design. The independent variable of this research is internal control, as a dependent variable we have Human Resources Management; the population is made up of administrative workers from the Hermilio Valdizán National University, with a probabilistic sample of 209 workers.

The conclusion determined by the research is there is a significant relationship between internal control and human resources management, the level reached on the Pearson scale is 0.531, considered a high positive correlation. Internal control through the control activities component generates a motivating effect on the staff, while the supervision and monitoring component identifies an efficient but weak database in the management of the information obtained in the database. establish that the internal control variable occurs regularly at 52% and the human resources management variable in the same way with 76% expressed by the workers of said university.

KEY WORDS: Internal control, Human resources management

INTRODUCCIÓN

La presente investigación ha sido elaborada teniendo en cuenta el reglamento de grados y títulos de la Universidad de Huánuco. La finalidad de la presente investigación es determinar qué relación existe entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2019. Para ello se logró diseñar instrumentos de investigación para poder obtener la información de los trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. La metodología aplicada diseñada para la presente investigación nos permitió obtener información para poder ser contrastada con la bibliografía demandada.

El control interno y su relación con el área de recursos humanos en el sector público es un tema latente que genera una problemática en las instituciones del estado. El control interno como tal busca de proteger el patrimonio del estado por lo tanto relacionándolo con el recurso humano, que busca optimizar el incremento de la productividad de los colaboradores de la institución, velando por el bienestar en un ambiente laboral favorable para el desarrollo de sus actividades. La investigación tuvo como problema principal: ¿Qué relación existe entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2019?

En cuanto a la variable independiente “Control Interno” hemos considerado las nuevas corrientes teóricas basado sobre el conforme COSO que presenta cinco componentes y diecisiete principios, sin restar importancia a otras corrientes que se aplican en otros continentes.

Se espera que el presente trabajo haya alcanzado lo más importante, que es aplicar y desarrollar el método de investigación científica y que los resultados sirvan como referencia para otros trabajos y otros investigadores.

En el presente estudio se incluyó el marco teórico de respaldo a nuestras variables y que sirvió para analizar nuestros resultados. Finalmente nos sirvió para formular nuestras conclusiones y recomendaciones. De la misma manera toda la teoría será de buen uso para otros investigadores que realicen trabajos similares.

CAPÍTULO I

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1. Descripción del Problema

Los recursos humanos es un aspecto fundamental para toda empresa y necesita una adecuada administración buscando de mantener un clima laboral favorable en pro de incrementar la productividad. Para garantizar lo antes mencionado también hay que considerar la consistencia de este sistema del control interno.

Caballero (2018), Las necesidades del personal pueden cambiar de acuerdo a la demanda, por eso las empresas españolas tienen la importante tarea de administrar la plantilla, esto genera problemas entre el personal, por tanto, se puede considerar a cinco como los más fuertes:

Eficiencia en la gestión, especialmente en la distribución de personal y el control de asistencia.

Equilibrio, conseguir el equilibrio en la plantilla de trabajadores. Evitar que algunos se encuentren infrutilizados o sobrecargados y otros sin tareas que cumplir dentro del horario de permanencia.

Asignación de tiempo y manejo de conflictos.

Sin comprometer el proceso, asigne tiempo de vacaciones a cada trabajador.

Monitorización de costos laborales, conocer los costos que representa la mano de obra en tiempo real es una necesidad.

Flores (2016). Como se establece en el código 33 normativa de trabajo en la hermana patria de Chile, el colaborador se debe a la obligación de mantener un registro de control de las horas que son cubiertas por el cómo trabajador y en caso ser jefe debe tener también un registro de las horas laborales de las personas a su cargo. En el marco

legal, las organizaciones poseen el derecho y también están en la obligación de crear o tomar algo ya creado e implementar sistemas de control así como tener presente que, “el cumplimiento de esta disposición requiere la vigilancia constante y un sistema de control interno eficiente”; sin embargo la Universidad del Bío-Bío intenta la implementación de varios sistemas de control que permitan tener mayor alcance de la asistencia del personal, los encargados deben estar constantemente supervisando las posibles fallas tanto de un sistema o error humano ya que al producirse fallas hace que sea complicada a los encargados el controlar el ingreso y salida de los colaboradores dentro de su jornada laboral, esto hace que sea una obligación constante la búsqueda y la implementación de nuevas soluciones.

En el tratado “Llamado a la Acción de Toronto 2006 – 2015” Plantean retos, los principios y las líneas de acción direccionados a la implementación de estos en relacionar a países que deben de seguir estas políticas para alcanzar una suficiente energía de unidad de labores que, de manera adecuada forma y motiva al compromiso de poder brindar atención de alta calidad a todos los que integran la población.

Gestión (2019) Uno de los factores que causa angustia a los encargados del área de Recursos Humanos es ocasionada por una carencia de compromiso laboral de parte de los colaboradores y los mínimos trabajos que se dan para llegar a la consolidación de la cultura organizacional, ya que estos son un tipo de problemática más frecuente en un informe final denominado "Tendencias Globales de Capital Humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo", llamado Deloitte Perú.

"Esta nueva actualidad dentro del universo laboral, las empresas o compañías tanto también las sociedades deben de crear y elaborar formas que lleguen a innovar la gestión en varias áreas de sus colaboradores, creyendo en las ideas que nos permitan poder recuperar al menos una parte del control que se había perdido".

Según esta investigación, nos dice que un 87% de los encargados del departamento de Recursos Humanos y Negocio alzado a nivel internacional cree que la falta de responsabilidad de los trabajadores es causa primordial y dificulta en un alto grado como es el afrontamiento que van a tomar las empresas para contrarrestarlos.

Considerando este tema de investigación, el 60% confeso que no disponen ni utilizan un programa que sea para una correcta medición para lograr perfeccionar una adecuada responsabilidad laboral.

El Perú se encuentra dentro de una grieta mucho más extensa ya que este problema se halla en el grado de dificultad que se tiene y se les da dentro de las empresas orientadas hacia la "cultura y compromiso (engagement).

Teniendo en cuenta otras tendencias de mayor notabilidad dentro de las empresas y las dificultades por las que pasa para su conformación y sobre todo para su desarrollo son las "brechas de liderazgo". Por otra parte, también se considera el 86% de los encuestados consideraron que es un "problema importante" y el 50% como "muy importante" En la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco es una institución dedicada a la formación de profesionales de alto nivel, generadores de conocimiento, críticos, comprometidos con la búsqueda de la verdad y la práctica de valores, a la investigación científica, tecnológica, con sentido humanística e integración social, para lo cual es soporte administrativos es manejado por 453 personas entre nombrados y contratados que trabajan en dicha institución, se ha venido observando que no se encuentra una buena gestión de recursos humanos y esto se puede estar dando por un ineficiente control interno en los trabajadores de la institución, básicamente el determinar si el trabajador conoce los documentos normativos de gestión institucional, como se viene evaluando el control en su respectiva y que tanto esto se relaciona el compromiso, calidad que tiene el trabajador con la institución, es por ello que la presente investigación busca Determinar qué relación existe entre

el control interno y la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2019.

2.2. Formulación del problema

2.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2019?

2.2.2. Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre las actividades de control y la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco, 2019?

¿Qué relación existe entre las actividades de supervisión y monitoreo y la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco, 2019?

2.3. Objetivo general

Determinar qué relación existe entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2019.

2.4. Objetivos Específicos

Determinar qué relación existe entre las actividades de control y la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco, 2019

Determinar qué relación existe entre las actividades de supervisión y monitoreo y la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco, 2019

2.5. Justificación de la Investigación

Justificación Teórica: Esta investigación incluye un marco teórico que sustenta nuestras variables y se utiliza para analizar nuestros resultados. Finalmente, nos ayudó a formular nuestras conclusiones y recomendaciones. Del mismo modo, toda la teoría también es útil para otros investigadores que realizan trabajos similares.

Justificación Metodológica: Para explicar en detalle este trabajo se ha profundizado en la metodología de la investigación científica. Además, en el hipotético proceso de contratación se utilizaron medios y métodos auxiliares para futuras investigaciones.

Justificación Práctica. - El trabajo de investigación completado se puede utilizar para las conclusiones y recomendaciones que extraeremos.

2.6. Limitaciones

Al desarrollar la presente investigación el mayor problema está relacionado a la información precisa y actualizada de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

A pesar de estos inconvenientes, se pudo desarrollar el informe de investigación y cumplir con los objetivos establecido del estudio.

2.7. Viabilidad de la investigación

El siguiente estudio se dio de manera viable ya que se tuvo las herramientas correctas para su aplicación como lo son los recursos humanos, materiales y presupuestales. Siendo un complemento perfecto a los recursos con los que contamos.

CAPITULO II

3. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de la Investigación

3.1.1. Antecedente internacional

Alpusig, J. (2011), en su tesis titulada: “El control interno en el Departamento de Recursos Humanos y su incidencia en la productividad de la Empresa Vivero Forestal Belisario Quevedo de la Ciudad de Latacunga en el año 2011” Universidad Técnica de Ambato – Ecuador 2011.

Conclusiones:

Como resultado principal se obtuvo un 47% que ubica a la empresa Vivero Forestal Belisario Quevedo dentro del nivel de confianza baja, esto hace que aumente el riesgo y que pueda incurrir o verse relacionada con el Área de Recursos Humanos que la ubica en un rango alto, según los resultados obtenidos podemos concluir que las tareas realizadas no son ejecutadas correctamente, haciendo que los encargados tengan que realizar diferentes acciones que traten de direccionar las propuestas a ejecutar de manera que la orienten a una mejor realización y un adecuado desempeño laboral y así mejorar los niveles de confianza.

Después de la aplicación de nuestro instrumento de evaluación se logró identificar una problemática de mayor gravedad ya que la organización no cuenta con un manual de Control Interno para un adecuado desarrollo en el área o cargo en la cual se desenvuelve, por tal motivo algunos de los colaboradores distribuyen su trabajo en varias áreas. A la gerencia o encargados de la empresa se le recomienda la elaboración de unas políticas que se encargue de hacer cumplir, respetando lo ya establecido y que dé a conocer de manera puntual las tareas, actividades y responsabilidades que se deberían de realizar y

están en el compromiso de hacer por cada uno de los trabajadores de la organización.

Pilataxi, C. (2015), en su tesis titulada: "Control interno y la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Bilingüe "CEBI" de la ciudad de Ambato". Universidad Técnica de Ambato – Ecuador 2015.

Conclusiones:

Dentro de las investigaciones realizadas se analizó la influencia del control interno y la gestión del talento dentro de la organización administrativa, esto hace que se proponga diferentes alternativas para hallar la mejora realizando y cumpliendo los requerimientos establecidos y que se dan por carencias, en la Unidad Educativa Bilingüe "CEBI", la localidad de Ambato.

En cuanto a los resultados que se obtuvieron durante la aplicación de nuestro instrumento de evaluación no se logró realizar la evaluación de procesos administrativos que se aplican dentro de la organización del control interno, así sean los aspectos de desarrollo profesional, la evaluación de conocimiento, las entrevistas y por ultimo los ejercicios psicotécnicos, que son usadas para precisar la actualidad del problema frente a la gestión del recurso humano , considerado mano de obra, para así poder hallar la manera de incrementar la producción en la institución.

El contexto actual de este problema del control interno de los trabajadores de esta institución sobre el recurso humano no es la suficiente, existen carencias en su sistema, los trabajos de auditoria no son reconocidos dentro de la institución "CEBI", desconocen los lineamientos para su evaluación.

Aun existiendo un sistema con las políticas establecidas por las Normas ISO 9001:2008 y además contando con la participación de un equipo auditor los cuales están conformado por docentes de la institución, se omite la elaboración de un plan de capacitación orientado

a tener en primer lugar las carencias de la organización para así poder fortificar un adecuado control interno del talento humano.

En el “CEBI”, además del grupo de auditoría no capacitado, no existe para incrementar las dificultades del control interno un proceso de auditoría que valla direccionado al personal que labora dentro de la organización.

3.1.2. Antecedente nacional

Manrique, N. (2014), en su tesis titulada: “El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el Hotel

“PASTORURI” Independencia – Huaraz, 2014”. Universidad Los Ángeles de Chimbote – Perú.

Conclusiones:

- 1.- Con respecto a lo planteado con el objetivo específico 01, se realizó de manera grata ya que se pudo caracterizar el contexto del control interno de la institución, así como se logró señalar en el desarrollo después de la aplicación del cuestionario elaborado para la ejecución de nuestro proyecto de investigación, este presento en resultado del 61% de encuestados, tales tienden a consideran necesario optimizar el control interno en el Hotel "Pastoruri", mediante el uso de sistemas de control para generar mayor responsabilidad dentro del personal de la empresa.
- 2.- Con respecto a lo planteado con el objetivo específico 02, se identificaron las dificultades dentro del manejo del área de recursos humanos de la empresa donde se desarrolló la investigación, según esto se demostró en la aplicación de nuestro instrumento de investigación en el área de Gestión de Recursos Humanos, dicha área especializada en ver la productividad de la amano de obra, aquí se encuentra un 75% ya que las personas encuestadas creen que establecer una política y aplicarla en el área de control interno nos

daría una mejor opción de conocimiento y correcta Gestión de Recursos Humanos para así poder alcanzar las metas propuestas del Hotel “Pastoruri” con el único fin de incrementar el desempeño con respecto a la atención eficiente y eficaz para con los potenciales clientes.

3.- Con respecto a lo planteado con el objetivo específico 03, se estableció que el control dentro de la empresa implica elementos de la evaluación de riesgos, el comportamiento organizacional, y en encuadres de control que no tienen relación directa con la gestión de recursos humanos, diciendo así en otras palabras directamente con la mano de obra, dentro del Hotel “Pastoruri” Independencia – Huaraz en el 2014 en los elementos se presentan en el siguiente cuadro:

Tabla N° 1.
Conclusiones de objetivo 3.

| GESTION DE RECURSOS HUMANOS | | |
|---|--------|---|
| GESTION DE RECURSOS HUMANOS COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL | 58.80% | El Control interno no tiene relación directa ni influye en la gestión de talento humano o mano de obra en un 58%, según lo que se concluye teniendo como referencia de las preguntas N°1, 11, 12, 13,14. |
| EVALUACION DE RIESGOS | 37.33% | La inadvertencia de un control interno en el hotel, incrementan la irresponsabilidad para el cumplimiento de las metas marcadas por la empresa, ya que es inexistente una supervisión previa antes de la función y desempeño de las labores encargadas en cada área en específico, todo esto hace que no influya en la gestión del talento humano en un 37.33%., ya que para llegar a estos resultados la evaluación de riesgos se minimiza en los ocurrentes gastos que no son inmediatos. según lo que se concluye teniendo como referencia de las preguntas N°2, 4, 8,9. |

| | | |
|----------------------|--------|---|
| AMBIENTES DE CONTROL | 38.50% | Es considerado no aplicable, porque no se trabaja de manera eficiente, a través de los componentes del control interno dentro del horario del desempeño de sus labores, El control del entorno y la evaluación de riesgos no se relacionan directamente en la gestión del talento humano del Hotel "Pastoruri. Según lo que se concluye teniendo como referencia de las preguntas N° 2, 3, 4,7. |
|----------------------|--------|---|

Mestas, G. (2017), en su tesis titulada: "El control interno y su influencia en la gestión de recursos humanos de las Empresas

Constructoras del Perú: caso empresa "SELECON GLOBAL

S.A.C."- Lima, 2017. Universidad Los Ángeles de Chimbote – Perú.

Conclusiones:

Autores a nivel nacional y locales tomados como antecedentes, caracterizan al control interno de gestión en recursos humanos dentro de las compañías pertenecientes al sector empresarial peruano, son las siguientes: El departamento de recursos humanos y el control son bases se suma importancia en cualquier operación que la empresa ejecute, mediante el uso de estas herramienta de carácter administrativo, se proyecta una mejora constante dentro de los procesos administrativos, el área de producción, el área contable y la financiera, por tanto es fundamental que el departamento de recursos humanos elabore y aplique reglas diseñadas con el fin de brindar confianza en relación a la gestión administrativa de la organización para desarrollar con las metas y objetivas propuestas.

Para los accionistas, se encuentra en un mayor grado el área de Recursos Humanos, ya que para esto se tiene que realizar un proceso de mediciones objetivas que nos den como resultado la productividad del trabajador durante las horas que ocupan sus labores dentro de la compañía, esto nos permitirá analizar de un manera más específica su

desempeño, analizar una mejor toma de decisiones, elaborar planes de entrevista para el reclutamiento y la selección de personal, con el único fin que puedan ser colocados en la área idónea para el desempeño total y eficiente de sus labores, favoreciendo un aumento horizontal y vertical en la misma organización, se tendrá en consideración la aparición de líderes que sepan guiar a los subordinados dentro de cada área de trabajo respectivamente.

La Gestión del Talento humano se desarrolla por los Líderes pertenecientes a la organización, el principal objetivo que se encontró a través de la realizada investigación, es la idea de orden generalizada que sólo el personal humano es responsable de la dirección que tome la empresa sea esta para bien o para mal, los líderes ocasionalmente carecen de un impulso necesario para desarrollar y ejecutar la Gestión del Talento, en la que es de carácter elemental que puedan brindar capacitación a las personas con talentos para su evolución integral tanto como de la empresa donde se desarrolla.

Después de solicitar un cuestionario de 20 preguntas al gerente general de Selecon Global S.A.C. En cuanto a los componentes del control interno y las ventajas de la gestión de recursos humanos, se puede demostrar que no cuenta con sistema de control interno ni recurso humano, todo lo cual incide en el desarrollo de la gestión organizacional, resultando en una rentabilidad o posicionamiento imposible en el mercado comercial. Dado a que no considera los procedimientos para efectuar mejor el cumplimiento de trabajos programados y la realización de objetivos, no omite el MOF (Manual de Organización de funciones), ni el RIT (reglamento interno de trabajo). Por tal, es primordial que definan sus métodos empresariales para realizar los trabajos de forma eficaz y eficiente teniendo en cuenta un plan estratégico para la mejora de productividad y rentabilidad.

Una observación que compara resultados obtenidos por los objetivos antes mencionados, se observa que existen excepciones donde los

participantes del control interno y los de recursos humanos corresponden; mediante resultado de esto se finiquita en que si se implementaría el control interno con el área de recursos humanos correctamente en las compañías pertenecientes al sector construcción la organización denominada Selecon Global S.A.C. de Lima, consentirá una reorganización empresarial poniendo en marcha procesos como el organigrama, 97 MOF (Manual de Organización de funciones) y el RIT (reglamento interno de trabajo) los cuales son importantes para cumplir con los objetivos fijados por la empresa, asegurando una eficiencia y eficacia en las funciones de las funciones del Talento humanos.

Rivera, J. (2016), en su tesis titulada: “Sistema de control interno y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de gestión de las personas del Gobierno Regional de San

Martín, 2016”. Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo – Perú.

Conclusiones:

Para la siguiente investigación se presentan a continuación estos resultados:

El Sistema de Control Interno y el Desempeño Laboral determinaron una relación significativa positiva entre estas dos variables de estudio propuestas, los trabajadores pertenecientes al área de gestión de recursos humanos del Gobierno Regional de San Martín, obtuvieron resultado del coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,889$; el coeficiente de determinación (0.790), estos resultados nos llevan a determinar que el 79% del Desempeño Laboral de los empleados se dan por el Sistema de Control Interno del GORESAM.

Considerando la variable Sistema de Control Interno del GORESAM, nos da como resultado que el nivel del sistema fue “Eficiente”, ya que según nuestra población de estudios concentración en mayores números

se dio en 9 trabajadores, los cuales representan el 43%; y 2 trabajadores según nuestro estudio representan un 10% señalaron que el Sistema de Control Interno es “Muy Eficiente”, ahora a pesar de que 6 de estos colaboradores participaron en nuestra muestra de estudio y que representan el 29% señalaron mediante sus respuestas bajo un nivel “Regular”, considerando 4 respuestas adicionales que representan el 19% de los trabajadores totales fijaron que el Sistema de Control Interno con lo que cuentan se desarrolla de manera “Deficiente”.

La segunda variable denominada como Desempeño Laboral, nos representa según los colaboradores del área de Gestión de recursos humanos, que el nivel del desempeño laboral durante este periodo fue “Alto” ya que según las respuestas obtenidas mediante la aplicación de nuestra instrumento de estudio concentra a 8 trabajadores que representan el 38% del total de nuestra población; 5 trabajadores representando el 24% indicaron mediante sus respuestas que su desempeño laboral es “Muy Alto” considerándose trabajadores con alto promedio de productividad, mientras que 5 subordinados representando el 24% indicaron que es “Regular” según los márgenes establecidos como investigadores y sólo 3 subordinados que son la parte más baja de la población a encuestada y que representan el 14% indicaron que su desempeño laboral es “Bajo”, esto nos da como conclusiones que se ha fallado en el área de selección y reclutamiento del personal o este declive laboral se dio ya en el ejercicio de sus deberes dentro de su jornal laboral en la empresa.

3.1.3. Antecedente local

Campos, S. (2018), en su tesis titulada: “El control interno y su relación con los procedimientos administrativos en la

Municipalidad Distrital de Puños 2018”. Universidad de Huánuco – Perú. Universidad de Huánuco.

Conclusiones:

La presente investigación tiene como conclusión general que, encontrar la relación entre las dos variables de estudio que nos propusimos como son el control interno y los procedimientos Administrativos, para esto se halló una correlación de Pearson de 0,524, estableciéndose como una correlación positiva, según nuestra interpretación esto nos hace analizar que es primordial que se implementen políticas de control interno dentro de la organización, ya que esta se encargara del cuidado y la protección de los recursos del estado y supervisara que los procesos que se realicen se den de una manera idónea, todo esto hace que se acepte la hipótesis general que se ha planteado anteriormente.

Nuestra siguiente conclusión es analizar las etapas de control interno con base en los resultados obtenidos mediante la aplicación de nuestras herramientas de recolección de datos, si estas etapas están relacionadas con procedimientos administrativos, encontramos que el coeficiente de correlación de Pearson es 0.432, que es una correlación moderadamente positiva porque de control interno y políticas administrativas Es fundamental para el desarrollo de la etapa de control interno. -Respecto a nuestra siguiente conclusión, existe una relación existente entre los objetivos de control interno y los procedimientos administrativos. La siguiente investigación realizó esta investigación y llegó al resultado final. La evidencia relevante de Pearson es 0.359, que se considera una correlación positiva promedio porque Los objetivos de control interno y el responsable están constantemente realizando actividades, y estas actividades deben llevarse a cabo de manera eficiente y efectiva.

Para concluir, el estudio realizado llega a brindarnos un último resultado el cual es la afirmación de la existencia de la relación entre componentes del control interno y los procedimientos administrativos, mostrándonos una Correlación de Pearson de 0,522, situándose dentro del rango de correlación positiva, ya que esta considera a la primera

como un conjunto de leyes que van a promover e impulsar la responsabilidad del personal humanos con los procedimientos administrativos.

Alarcón, D., Laurencio, J. y Diaz, J. (2017), en su tesis titulada: “El control interno y su incidencia en los sistemas de gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Pillcomarca -

Huánuco 2017”. Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

Conclusiones:

1. De acuerdo a los resultados alcanzados por medio de la encuesta, se determina que el empleo del control interno en la empresa por medio de sus dimensiones de eficiencia y confianza repercuten en el sistema de gestión administrativa con sus medidas de contabilidad, presupuesto y tesorería, teniendo así resultado mas precisos respecto a la prestación de servicios a los usuarios de la Municipalidad distrital Pillcomarca – Huánuco.
2. Al obtener los siguientes resultados, se determina que para el mejor manejo del sistema de gestión administrativa en la municipalidad distrital de Pillcomarca, se debe tener en cuenta el que el sistema de control interno por medio de su dimensión de efectividad contribuye a la ejecución presupuestal.
3. Por medio de los resultados obtenidos, se concluye que para una buena contabilidad en los registros se debe tener en cuenta un sistema de control interno eficiente, esto con el fin de contar con un sistema de gestión administrativa eficaz en la municipalidad distrital de Pillcomarca. 4. Se obtiene como resultado que para la mejora del sistema de gestión administrativa, el sistema de control interno confiable debe ser consistente con el sistema de gestión de inventarios, y asi perfeccionándolo para el progreso de la municipalidad distrital de Pillcomarca.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Control Interno

Meléndez, J. (2016), Nos brinda una definición del control interno, esta nos dice que se trata de una herramienta, la cual engloba el plan de organización y sus formas y métodos que trabajan de manera conjunta y ordenada por medio de un proceso continuo ejecutado por los cargos altos dentro de la jerarquía de una empresa. Y de esa manera poder custodiar y proteger su rentabilidad y su patrimonio, mejorar la eficiencia y promover el mayor grado de rentabilidad en sus operaciones. (p.22)

La modernización y globalización económica, retribuyen el establecimiento de modelos básicos adecuados, que orienten el actuar las decisiones de las instituciones tanto públicas, como privadas, buscando una mejor dentro de la su economía, su operatividad dentro de una estructura idónea de la prioridad administrativa y el control interno.

Diversos niveles que tienen una gran carga de responsabilidades efectúan el control interno, es importante que tenga una estructura fija y que pueda impulsar sus metas, en el caso es la eficiencia y una economía mejor. Los cargos como gerencias, directivos, auditores y otros funcionarios, colaboran con poner en marcha en la empresa la efectividad, eficiencia y economía del sistema de control interno. (p.20)

No existe alguna estructura de control interno, que pueda asegurar una gestión eficaz y registros de información financiera completos y precisos, tampoco que se encuentre libre de errores o irregularidades, en particular cuando tales son de interés de los cargos de confianza. Por lo tanto, puede ser imposible o costoso que los beneficios de su implementación sean respaldados por un control interno que detecte y extermine el peligro. (p. 21) La Controlaría General de la Republica (2014), indica que el sistema de control interno puede prevenir irregularidades y corrupción dentro de organizaciones ya sean públicas o privadas. Este es un grupo de principios organizacionales

interrelacionados e interdependientes, diseñados para lograr metas y políticas organizacionales de manera armoniosa. Todos los componentes conforman un sistema integrado que se desarrolla de manera dinámica a las condiciones cambiantes.

El control interno basado en el sistema COSO

Rodríguez, E. (2013), COSO Permite la instalación de controles internos en todo tipo de empresas o instituciones Sus siglas (COSO), hace referencia al Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission, que concluyó que la falta de orden en el proceso físico refleja la existencia de riesgo, de esto decimos que es importante hacer una evaluación y brindar una inmediata respuesta y así prevenir posibles fallos o errores. Desde el año 1992 se desarrolló toda evolución de la historia de la estructura del Sistema COSO, en tal año se le conoce como Marco del Control Interno (COSO I), ya en el 2004 se anuncia la mejora en el Sistema de COSO I con el Marco Integral de Riesgos (COSO II ERM), y por último en el año 2006 se lanza el Sistema de COSO III para pequeñas y medianas empresas.

¿Por qué elegir el Sistema COSO para el control de una entidad? Elegir este sistema generara diversos beneficios, evitara la exposición de la empresa, detectara fraudes y aportara para la eficiencia respecto a los controles en una institución u organización. La elección correcta del Sistema COSO debe ser de acuerdo al nivel de desarrollo que la empresa tenga.

Modelos del Sistema COSO:

1. COSO I, 1992: Tiene como parte de los 5 elementos potenciales, los cuales son:
 - a) Ámbito o medio de control
 - b) Valoración del riesgo
 - c) Trabajo de control

- d) Conocimiento y dialogo,
 - e) Inspección.
2. COSO II ERM, 2004: (ERM: Enterprise risk management o gestión de riesgos empresaria) Contiene 8 elementos potenciales como resultado de la búsqueda de la mejora en los elementos, los cuales son:
- a) Medio interno
 - b) Fijación de metas
 - c) Reconocimiento de eventos
 - d) Examinación de amenaza
 - e) Respuesta a la exposición
 - f) Actividades de control
 - g) Dialogo e información,
 - h) Fiscalización.
3. COSO III PYMES 2013: En el presente modelo, los 5 elementos potenciales primeros del COSO I con 17 principios fueron sintetizados, los cuales resultaron de la exploración en la ejecución de los elementos de responsabilidades y roles.

la administración, gerencia y el personal de la institución o empresa deben implementar los modelos del Sistema COSO que tienen como finalidad la eficacia y eficiencia de los recursos, la garantía de la información financiera y no financiera, la disponibilidad de estos con la misión y veracidad del cumplimiento de las normas vigentes al año en que se encuentran, todo eso dentro de la empresa.

El Sistema de COSO determinara la integridad y la dimensión de la estructura organizacional en una institución o empresa, esto generara cierto valor agregado en los controles de la organización. **El Control Interno en el sector público**

Meléndez, (2016), en 1949 se produjo por primera vez el concepto de control interno implantado por el Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados-AICPA y se modificó en 1998 por el SAS N.º 55, esta definición no tuvo cambios esenciales hasta 1992, cuando en 1985 se estableció la Comisión Nacional sobre Información Financiera Fraudulenta en los Estados Unidos, también reconocida como la Comisión Treadway, Como una de las diversas medidas legislativas para realizar investigaciones sobre el caso Watergate, publicó un documento calificado Marco Integrado del Control Interno (Framework Internal Control Integrated), que trabaja aún más la visión moderna del control interno dentro del oficio distinguido como el Informe COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission). El informe COSO ayuda a las organizaciones a alcanzar metas en su economía y en su práctica, evitar pérdidas de recursos, fijar la realización de informes financieros, así como la obediencia a las regulaciones y leyes, esto en instituciones tanto públicas, como privadas; brindar un enfoque de la estructura común para así entender el control interno. (p. 21- 22) El concepto de control interno consta de cinco componentes:

- 1) Entorno de control,
- 2) Evaluación de peligros,
- 3) Actividades de verificación
- 4) Notificación y dialogo,
- 5) Fiscalización y monitoreo.

Los componentes antes mencionados funcionan en diferentes niveles de eficiencia y efectividad, y también se forman en el proceso de gestión, permitiendo a los directores posicionarse en el nivel evaluador del sistema de control, mientras que los gerentes se posicionan como los dueños del sistema de control, orientan y fortalecen la voluntad de lograr metas.

En 1971 después de ser tema de discusión en diversos congresos internacionales, se precisa la definición de control interno, tal sucede en

el Seminario Internacional de Auditoría Gubernamental realizado en Austria, bajo el patrocinio de la Organización de Naciones Unidas e INTOSAI (siglas en inglés de la Organización Internacional de Instituciones Superiores de Auditoría), definiéndose así como: “Es un plan organizacional adoptado por la entidad pública para custodiar sus recursos, también se considera como un conjunto de medidas y métodos coordinados, con el fin de comprobar la precisión y el grado de credibilidad de sus datos contables, promover la eficiencia y estimulación de las operaciones de la política de la empresa”.

Objetivos del Control Interno

La Contraloría General de la República (2014), el control interno busca entre sus objetivos lo siguiente:

- a. Promover y mejorar la transparencia, eficiencia, eficacia y economía que rige en sus operaciones, y buscar hacer lo mismo en cuanto a la calidad de los servicios públicos que presta.
- b. Proteger y cuidar la propiedad y los recursos estatales, contra algunas formas de pérdida, daño, abuso y violaciones de la ley, etc. Como cualquier evento inusual o condición potencialmente peligrosa.
- c. Cumplir con la normativa y sus operaciones aplicables a la organización.
- d. Asegurar la credibilidad y oportunidad de la información.
- e. Estimular e incitar la práctica de valores en la organización.
- f. Fomentar el cumplimiento de dar cuenta sobre los bienes llevados a su cargo y/o por un objetivo delegado y aceptado de parte de los funcionarios o servidores públicos.
- g. Impulsar la generación del valor público a los bienes y servicios designados para el público general.

Relación del Control Interno con el ciclo de gestión Es necesario que el control sea parte del ciclo de gestión y su mejora constante para

que de esa manera toda institución, programa, proyecto u organización tenga éxito.

Deming (1950), plantea un ciclo de mejora constante que trata de un proceso constituido por cuatro pilares, los cuales son: Planificar (Plan), Hacer (Do), Verificar (Check) y Actuar (Act), reconocido como el ciclo PDCA, que compone la base de los procesos de mejora constante. Las normas básicas para alcanzar tal mejora que incentivan la perspectiva PDCA son:

- a. No se puede mejorar nada que no se haya CONTROLADO
- b. No se puede controlar nada que no haya sido MEDIDO
- c. No se puede medir nada que no se haya DEFINIDO
- d. No se puede definir nada que no haya sido IDENTIFICADO

Componentes y principios del control interno según COSO 2013:

Galaz, Y. (2015), constantemente se puede ver que las empresas son dirigidas hacia la colocación de estándares cada vez mas altos de Control Interno y Administración y Gestión de Riesgos.

El Marco de COSO 2013 sostiene el concepto de Control Interno y sus cinco componentes, y al mismo tiempo incorpora mejoras y aclaraciones con el fin de facilitar su uso y su aplicación en las instituciones. Con esta actualización, COSO recomienda el uso del marco original, aplicando los "17 principios" y "puntos de interés" para expandir y actualizar las definiciones de control interno anteriormente formulado sin dejar de identificar los cambios en el ambiente empresarial y funcional.

a) Ambiente de control

El entorno de control es la base de todos los elementos de control interno, contribuyendo disciplina y estructura, esta determina los estándares de comportamiento dentro de una entidad y tienen un dominio directo en el nivel de sensibilización del personal respecto al control. Las causas que lo componen son: Los valores éticos, la honradez, y la aptitud

del personal, la forma en la que la dirección dispone el mando y las responsabilidades, la manera profesional en como desarrolla y organiza a sus trabajadores.

Principios:

- 01.- La organización expresó su preocupación por la integridad y los valores éticos.
- 02.- El consejo de administración expresa independencia y supervisa el desarrollo y desempeño del control interno. 03.- Con la aprobación de la junta directiva, la administración estableció la estructura, los lineamientos de informes y las responsabilidades apropiadas para lograr las metas.
- 04.- La organización refleja la responsabilidad de contratar, capacitar y mantener a las personas adecuadas en función de los objetivos.
- 05.- La organización refleja la responsabilidad de contratar, capacitar y mantener a las personas adecuadas en función de los objetivos.

b) Evaluación de riesgo

Para poder reducir la posibilidad de suceso es necesario identificar, valorar y examinar los riesgos internos. La administración de tal involucra realizar una réplica a los mismos y su seguimiento.

Principios:

- 01.- La organización detalla objetivos precisos para admitir la identificación y estimación de los riesgos con relación a sus objetivos.
- 02.- La organización distingue los peligros respecto a la realización de sus objetivos por medio de la institución y analiza los riesgos para puntualizar como deben de gestionarse.

03.- Las organizaciones examinan la posibilidad de fraude al evaluar el riesgo de lograr los objetivos.

04.- La organización determina y examina cambios significativos que logar afectar al sistema de control interno.

c) Actividades de control

Para garantizar el cumplimiento de objetivos y reducir los riesgos, los niveles ejecutivos, la gerencia y la dirección imparten políticas y métodos de control a los responsables de los procesos. Los métodos de control son: Aprobaciones, permisos, revisión de procesos y actividades, conciliaciones, controles de acceso.

Principios

01.- La organización se desenvuelve en actividades de control que aportan al consentimiento de aparición de riesgos para el logro de metas.

02.- La organización selecciona y desarrolla actividades de control general relacionadas con la tecnología para apoyar el logro de metas dentro de niveles aceptables.

03.- La organización implementa actividades de control por medio de estrategias para los objetivos esperados y los procedimientos que ponen dichas estrategias en acción. d) Información y comunicación

Es primordial para el desarrollo del control interno y para apoyar la operabilidad de otros componentes y así fijar avances, recursos y acciones que garanticen el contenido de la información de calidad tanto interna como externa.

Principios

01.- La organización hace uso de información significativa y de calidad para así favorecer la operatividad del control interno.

02.- La organización pone en conocimiento interno la información, tal contiene los objetivos y obligaciones sobre el control interno, necesarios para apoyar la operatividad del control interno.

03.- En el caso de afectar el funcionamiento del control interno, la organización se expresa a través de grupos externos.

e) Actividades de supervisión y monitoreo

Integra el autodomínio por medio de la prevención y seguimiento de los resultados, esto hace que tenga acceso a la retroalimentación y mejora de los procesos.

Principios

01.- Realizar evaluaciones continuas y / o independientes

02.- Evaluar y comunicar deficiencias

El control interno y la gestión de recursos humanos del personal

Gestiopolis (2012). “El control” tiene diversas definiciones y connotaciones, esto de acuerdo a su labor o en el área en el que desempeñe, mientras mayor sea la organización y su estructura este mas descentralizada, la necesidad será mayor respecto a los recursos humanos.

Pueden ser funciones de control administrativo y gestión, bajo estas circunstancias, el control, la planeación, la organización y dirección son parte del proceso administrativo. El control se desarrolla a través de una serie de etapas, y estas así forman un proceso.

Las cuatro etapas del control son:

6) Establecimiento de modelos requeridos.

7) Observación de la práctica.

8) Comparación del rendimiento con los estándares requeridos.

9) Medidas correctoras.

El proceso de control trabaja acorde a la información recibida, y ajustando operaciones a patrones específicos anticipadamente establecidos. La información admite aplicar una acción correctiva que es la base de control.

Cuando ocurre un acto inaceptable se imparte una acción correctiva, esto es permitido por la comparación con patrones anteriormente fijados por el control.

La sanción correctiva adecuada podría comprometer la actividad desarrollada por la autoridad, aun cuando no es primordial en todos los hechos.

La misma también podría darse en la alteración de patrones ya existentes, si fue establecida de manera impropia, para adecuarlos a la situación de la compañía.

Gestión de Recursos Humanos

De la Cruz, I. (2017), el ámbito de actuación de recursos humanos es transversal, muy amplio y colateral (afecta a todas las áreas de la organización). Al platicar de recursos humanos, también hace referencia a gestión, para apoyar el concepto de integración e interrelación entre las diversas funciones que son parte de toda la institución, puesto que hace parte a todas las voluntades y acciones relacionadas a los vínculos que llevan los empleados y que la empresa conserva con los mismos.

Pese a que los empleados se ven afectados por las decisiones de los mayores cargos de la empresa, es desde el área de recursos humanos es donde se forma y establece pautas para desarrollarlas.

Los valores determinados serán consistentes y acelerarán la velocidad de consecución de las metas, lo cual depende de la cercanía de la dirección general y de la dirección de recursos humanos y la consistencia en los métodos.

Los objetivos del campo de los recursos humanos dependen de los objetivos de la organización (pese a que, para fijarlos, la organización debe tener en cuenta las condicionantes procedentes de los trabajadores), esta debe tener un enfoque proactivo: las acciones planteadas deben preñunciar las deficiencias y problemas que podrían resultar en un futuro y ser coherente con las necesidades que se produzcan de los planes estratégicos de la organización.

El área de recursos humanos se debe comprometer a ofrecer lo requerido, con las competencias necesarias para que así la organización logre sus objetivos trazados. Para poder lograr este enfoque estratégico, el área deberá tener una visión a largo plazo y entrelazada con los demás procesos organizativos, asimismo una demanda con el compromiso de la línea de implantación de directrices de recursos humanos (relacionado a la selección, formación, prueba y la retribución), todo esto a lo largo de la organización.

Asesorar y observar esta implantación es responsabilidad del departamento de recursos humanos, mientras que la labor de los altos cargos es la de poner en función el proceso de recursos humanos correspondientemente en sus áreas de responsabilidad.

Motivación

Negocios (2019). Este es uno de los puntos más importantes. Si el trabajador está satisfecho con la empresa, obtendrá el mejor resultado. La falta de motivación conducirá a la falta de compromiso, aburrimiento, frustración y, en última instancia, tendrá un impacto negativo en su trabajo. Para mejorar el entusiasmo de los socios, es necesario analizar los factores que dificultan el desarrollo de los socios; entre ellos: salario, beneficios obtenidos, oportunidades de desarrollo personal, etc.

Las bases de datos en recursos humanos

Martínez, E. (2015), se define como un motor de almacenamiento de datos vacío y clasificado para procesar y recuperar información (se

refiere a un conjunto de archivos relacionados lógicamente). Con la ayuda de una base de datos, no solo se puede reducir el espacio de almacenamiento de archivos, sino también debido a que los datos están vinculados con la lógica que permite la integración, actualización y procesamiento simultáneos, se puede mejorar la eficiencia de la información. En general, las bases de datos están interconectadas por software que realiza las funciones de crear y actualizar archivos y generar informes. En el departamento de recursos humanos, la base de datos puede almacenar diferentes fragmentos o niveles de dificultad a conocer:

- Información personal de cada empleado, hace parte del registro del personal.

- Información o datos de los empleadores de cada cargo, que constituye un registro de cargos.
- Información de los trabajadores en cada área, departamento u sección, que conforma un registro de secciones.
- Referencia de los salarios o incentivos salariales, que hace parte de un registro de remuneración.
- Información o datos de las labores sociales y beneficios, que conforman un registro de beneficios
- Datos de postulantes (registro), de cursos y actividades de recreación (registro), etc.

Esta base de datos contiene información sobre empleados, entorno empresarial, entorno externo y macro, prueba una colección de trabajos, demandas y uso. Algunos se reúnen para realizar pruebas y tabulaciones de la fuerza laboral, que se presentan como encuestas, formularios y análisis para su interpretación. Mientras que otros se almacenan para su posterior procesamiento y uso en la descripción.

La definición del ciclo operacional originalmente usado en contabilidad, que permite que podamos distinguir con precisión un punto inicial y final (siendo los dos superficiales a la institución) relacionadas

entre sí, por diversos eventos, son tomados en cuenta para la elaboración de un sistema de información. El antiguo sistema de información integra un sistema cerrado que cubre todos los procesos importantes dentro de la organización, mientras que los administradores del sistema intentan implementar un conjunto de reglas de decisión programadas, que se establecen para una gran cantidad de transacciones repetitivas.

La dimensión del proceso decisivo está precisamente definido para una parte de los flujos de información, ya que una vez definidos, se evita la exposición de proyectar un sistema de información.

Los trabajadores podrán gestionar estas reglas en sus actividades diarias, de modo que el área competente pueda concentrar la mayor parte de su tiempo en transacciones no planificadas.

La plantación e implantación de una base de datos de justifican en la administración por sistemas, este puede adjuntar información tanto interna como externa, siendo así dirigida a nivel institucional o estratégico, para luego ser referido a decisiones con control. El sistema de información integrado debe reunir de alguna manera diversa información obtenida de diferentes fuentes.

Sistemas de información en recursos humanos

Martínez (2015) Sostiene que se trata de un conjunto de subsistemas (elementos independientes), ligados lógicamente, de tal manera que a partir de su interacción se genera la información necesaria para la toma de decisiones, también nos dice conceptualmente que es un sistema por el cual se procesado. . y se convierten en información matemática ordenada que ayuda a desarrollar la toma de decisiones. Dado que la ARH es responsabilidad de un departamento y una función del personal, el organismo de ARH debe proporcionar a todas las agencias información importante sobre el personal presente en cada agencia, de modo que cada superior pueda manejar a sus subordinados de alguna manera apropiada.

La base de datos es donde parte para ser realizado, y por objetivo final tienen el proveer a los altos cargos información sobre el personal activo. El mismo sistema coge entradas (inputs) que son trabajadas y modificadas en salidas (outputs), todo esto en forma de informes, listados, medidas estadísticas de posición, tendencia, etc. La información no permite comprender el significado más amplio, y la información sustraída por procesamiento y combinación de datos tiene un significado más claro, reduciendo así la incertidumbre.

Requisitos de montaje del sistema de información de recursos humanos: observar, analizar y evaluar el sistema de la empresa o sus subsistemas y sus respectivos requisitos de información. El sistema de información debe identificar y agrupar todas las redes de flujo de información que se proyectarán en cada grupo de decisión. Es necesario centrarse en las necesidades de información, no solo en el uso de información tradicional. Esencialmente, un sistema de información se convierte en la base del proceso de toma de decisiones de una organización. **La planeación de un sistema de recursos humanos** Romero (2003). Un sistema de información de recursos humanos hace uso como fuente de datos a elementos suministrados por:

- Base de Datos de recursos humanos
- Reclutamientos y selección de personal
- Entrenamiento y desarrollo de personal
- Evaluación del desempeño
- Administración de salarios
- Registros y control de personal, respecto de fallas, atrasos, disciplinas, etc.
- Estadísticas de personal.
- Higiene y seguridad
- Jefaturas respectivas, etc.

Es necesario planificar e implementar una base de datos en el campo de los recursos humanos para lograr ciertos objetivos. El logro de estos objetivos nos permitirá verificar la eficacia del sistema, lo que permitirá a las agencias directas tomar decisiones adecuadas sobre la dotación de personal.

Los cambios en las organizaciones.

Para Aguilar (2004), los cambios que se presentan en la sociedad, en la tecnología, economía, política, demografía, etc. se aceleran gradualmente, estos hacen referencia a los cambios en las sociedades, en los mercados y en las organizaciones.

Cualquier cambio por mejora o deterioro, incluidos traspasos, reorganizaciones, nuevos productos o servicios, nuevos mercados, nuevas tecnologías, etc.; esto conduce a los desplazamientos antiguos y habituales, y es reemplazado por nuevas condiciones, por lo que siempre es desconocido e incierto. Con la recesión económica, la competencia directa, el rápido desarrollo tecnológico y la aparición de cambios sociales, culturales y económicos, la empresa siente un entorno dinámico y desafiante que está cambiando rápidamente.

Las grandes empresas se han convertido en los objetivos preferidos y su competitividad se ha debilitado gradualmente debido a las leyes y regulaciones contra las grandes empresas; los movimientos de defensa las han convertido en los objetivos preferidos, y el compromiso y la implementación generalmente se centran en estos objetivos, etc.

Las grandes empresas (como IBM, General Motors, General Electric) intentan dejar de ser la única empresa en dividirse en organizaciones más pequeñas, ágiles y dinámicas. Estas estructuras enormes y voluminosas (caracterizadas por la división del trabajo) fueron reemplazadas por estructuras pequeñas para brindar versatilidad y una mejor organización del trabajo. La integración y la sociedad han reemplazado estos territorios. Como todas las organizaciones sociales,

las empresas son relativamente conservadoras y no están preparadas para el cambio. Siempre esperan el cambio para adaptarse al cambio, y estas mismas organizaciones rara vez son proactivas. Existen planes escasamente organizacionales, las empresas que facilitan el cambio en ellas son muy raras de encontrar. La inadvertencia frente a los cambios es común dentro del comportamiento empresarial.

El proceso de cambio significa inevitablemente una reafirmación de conceptos y valores, que han sido ampliamente difundidos en las últimas décadas y están altamente integrados en la cultura de la organización y sus líderes.

Los cambios en las personas.

Las organizaciones al no estar capacitadas para afrontar una transformación, tampoco lo estarán los colaboradores que prestan sus servicios en ese lugar. Toda evolución personal se relaciona con la modificación de su desarrollo, su compromiso y cómo será su conducta al afrontar nuevos retos, si está o no capacitado y si está en el la motivación para salir de ese inconveniente o reto como se lo quiera ver, ya que también no solo se va a modificar su carácter sino también se va a modificar su cotidiano de labores, van a cambiar sus hábitos, sus procesos de afrontamiento y también se verá envuelta el poder establecer las relaciones sociales. La evolución o transformación inclinada al cambio pueden ocurrir también con las metas organizacionales, en determinar y aceptar el orden jerárquico y las ordenes que se tienen que acatar, en el cambio de la rutina del trabajo considerando que se pasa ahí más tiempo que en el hogar, un error o un mal cambio podría verse reflejada en el desempeño laboral, en el ambiente de trabajo modificando de manera negativa el clima laboral ya que podría traer inconvenientes en las relaciones interpersonales, como un choque de ideas o formas de hacer las cosas.

Con respecto a los cambios las personas suelen sentirse agentes de cambio al poder en un tiempo determinado ser víctimas a pasar a ser

agresores, en un ejemplo que determina la ambivalencia del cambio de humos de una persona, ya que saber manejar las emociones son primordial para saber solucionar conflictos de la manera más sana posible, exige lo siguiente:

Ajuste conductual psicológico: se refiere a los cambios objetivos que deben realizar quienes superan la rutina laboral:

a) Físicas en la ejecución de tareas

Los patrones del comportamiento son forzados a adaptarse a las nuevas políticas que son establecidos por la institución donde se laboran, vendrán ya establecidas los reglamentos de convivencia, los procedimientos de producción y los métodos de trabajo a practicar. Como resultado de esto, se toma la medida en la que se deben de alcanzar nuevos modelos de comunicación, colaboración e interacción.

b) El efecto psicológico del cambio

Las actitudes que se desarrollan por los sujetos con relación al cambio afrontan nuevas exigencias

El control de recursos humanos

Terán (2016), El control del talento humano se direcciona por gerencia para ser la etapa final del proceso, considerando que es tan o más importante que los anteriores pasos que se toman en las demás etapas, llegar hasta aquí nos da la posibilidad de observar y atacar las debilidades, se determina los mecanismos para poder afrontarlas, genera dentro una retroalimentación periódica.

La supervisión que se aplica al área de Recursos Humanos debe ser la de una evaluación constante orientada a la mejora periódica y enfocada al aumento de producción a través de la implementación y ejecución de los programas o capacitaciones que te brinda la institución. Esta se alcanza a través de:

Auditoria de recursos humanos. En todo cargo o función que se desempeña dentro de una organización son evidentes o no algunas deficiencias, un área o personas que se sientan a cargo o perciben una mala función o solo por rutina realizan una auditoria en la que se ven los movimientos y flujos de los recursos financieros de la compañía, en este caso se direcciona a los sujetos que brindan la mano de obra, aquí se avalúa y se analizan las deficiencias en el desempeño del personal durante su estadía en la empresa. Otro factor importante es la información que brinde la persona mediante una entrevista en la cual se puede conocer las razones por las cuales puede haber un declive en su producción, un problema personal o como también un problema de la empresa.

Durante este monitoreo o supervisión se da la elaboración de un inventario de recursos humanos, que al que un inventario de materiales debe estar orientado y contener la siguiente información: la cuantificación y registro de habilidades, experiencias, características y conocimientos de cada colaborador perteneciente a la institución.

Evaluación de la actuación. Se evaluará la producción de los colaboradores pertenecientes a la compañía, se realizará usando estándares de evaluación, donde intervienen elementos propios de actividades que se realizan por lo general dentro de la empresa, así como; la rotación de trabajadores, el ausentismo sin justificación, pérdidas de tiempo durante la jornada laboral, quejas y reclamación de los clientes esta por una mala atención en cualquiera de sus áreas.

Evaluación de reclutamiento y selección. Esta se concentra en la evaluación que es programada mediante los procedimientos y protocolos ya establecidos involucrando al área de personal{ para esto se debe de contar con un especialista quien elabore un perfil de requisitos y mediante una entrevista y la presentación de algún tipo de documento sea verificable, además se encargara de realizar e inducir al nuevo colaborador a sus nuevas funciones, previo al proceso de selección, el

personal idóneo para su desempeño en el cargo deseado esperando que su productividad sea incrementada cada vez más.

Evaluación de capacitación y desarrollo. Para desarrollar la evaluación es factible el manejo de ciertas herramientas que nos den los resultados esperados mediante evaluaciones periódicas, esto se va a medir a través de la productividad y el desenvolvimiento del colaborador durante su horario de trabajo. **Evaluación de la motivación.** Una de las áreas más complejas de evaluar ya que es un campo amplio de estudio, aunque en la actualidad existen algunas herramientas que pueden facilitar nuestro trabajo, la motivación puede ser tanto propia o pueden ser también producida por influencia de líderes que los rodean

- Encuestas de actitud.
- Estudios sobre ausentismo, retardos.
- Frecuencia de conflictos.
- Buzón de quejas y sugerencias.
- Productividad.

Evaluación de sueldos y salarios. Un contexto delicado debido al que afecta de manera directa a los colaboradores tanto por los más beneficiados en el orden jerárquico hasta el subordinado que ocupé el último rango establecido en el organigrama de la institución, en su mayoría de veces siempre estarán en disconformidad con el salario que le brinda la empresa. Algunas medidas que se adoptan para efectuar este tipo de control son las siguientes:

- Establecer los sueldos con las organizaciones dentro de un contexto cercano y que tengan algún tipo de similitud.
- Incentivos monetarios en relación con la productividad.
- Presupuestos de salarios con incrementos y reducciones.
- Evaluación al personal para la designación a puestos vacantes.

Evaluación sobre higiene y seguridad, y servicios y prestaciones. Para medir la efectividad de estos programas, se lleva a cabo a través de análisis y registros:

- Accidentes registrados en la empresa
- Participación total o parcial del personal en los programas de servicios y prestaciones.
- Ausentismo en el trabajo.
- Reclamos y sugerencias.

3.3. Definiciones Conceptuales

1. **Atención personal:** El agrado que se tiene al ser tratado con amabilidad y cordialidad, hace que nazca una sensación en la que el usuario se sienta importante, esto se da a través de una atención personalizada, el sentimiento de gratitud es mutua y crece el deseo de querer retornar a ese establecimiento. (Martínez, 2015)
2. **Atención rápida:** sensación agria de espera para un usuario quien espera una atención inmediata para dar solución a sus inquietudes. Al llegar un usuario y no hay un personal disponible se debería de contar con protocolos que la empresa debería de elaborar. (Johnston y Michel 2008)
3. **Beneficio Funcional:** Se da mediante la satisfacción, ya que esta se relaciona directamente con el producto en vitrina o el servicio que se quiere dar en prestación. (Galaz, 2015)
4. **Capacidad de respuesta:** brindar un servicio donde la atención sea rápida para así poder establecer políticas que no permitan los tiempos muertos. (Moraleda, 2004)
5. **Confiabilidad:** Los usuarios requieren que se les otorgue una confianza que amenore los riesgos que se puedan tener al comprar un bien, producto o al hacerse de un servicio. (Cardona, 2012)

6. **Compromiso:** Es la responsabilidad de atención con la que se cuenta, en este caso referida al compromiso dirigida hacia los usuarios, al brindarle la mejor calidad de atención posible. (Gestión, 2019)
7. **Comunicación:** capacidad que se da entre los miembros de una organización y la que debe de existir en buenos términos para establecer un adecuado clima organizacional. (Moraleda,2004)
8. **Cortesía:** El proveedor de servicios debe ser atento, respetuoso y amigable con los clientes. Si los empleados que los atienden son groseros y groseros, se perderán muchos clientes. Los visitantes siempre quieren ser bien recibidos, sentirse importantes y esperan que alguien le sea útil. (Johnston y Michel 2008)
9. **Credibilidad:** Quienes interactúan con el público deben establecer una imagen honesta y despejar las dudas de los clientes. (Moraleda, 2004)
10. **Desempeño Laboral:** Es el desempeño laboral, que se muestra cuando el trabajador cumple las principales funciones y tareas requeridas por su puesto en un ambiente de acción laboral específico, pudiendo acreditar su idoneidad. (Montejo, 2001)
11. **Personal bien informado:** Los clientes quieren información completa y segura sobre los productos que venden de los empleados que son responsables de proporcionar los servicios. (Galaz, 2015)
12. **Seguridad:** Brinda el conocimiento y la capacidad de los empleados, brinde confianza y seguridad. (Terán, 2016)
13. **Simpatía:** El trato comercial con el cliente debe responder a sus necesidades con entusiasmo y cordialidad. (Johnston y Michel 2008)

3.4. Hipótesis

3.4.1. Hipótesis General

El control interno se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco 2019.

3.4.2. Hipótesis Específicas

- Las actividades de control se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco 2019.
- Las actividades de supervisión y monitoreo se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco 2019.

3.5. Variables

3.5.1. Variable Independiente:

Control interno Dimensiones:

- Actividades de control
- Actividades de supervisión y monitoreo

3.5.2. Variable Dependiente

Gestión de recursos humanos

Dimensiones

- Motivación
- Efectividad de base de datos

3.6. Operacionalización de las variables

Tabla N° 2.

Operacionalización de las variables

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | CUESTIONARIO |
|---|---|---|--|
| V.I. EL CONTROL INTERNO | ACTIVIDADES DE CONTROL | Definición de actividades de control | 1.- ¿Conoce el reglamento interno de la institución? |
| | | | 2.- ¿Conoce el manual de organización y funciones? |
| | | Despliegue de las actividades de control | 3.- ¿Existe un área de control institucional? |
| | | | 4.- ¿En alguna oportunidad han evaluado su desempeño laboral? |
| | ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN Y MONITOREO | Evaluación del control interno | 5.- ¿Conoce Ud. el resultado de la evaluación del sistema de control de su área? |
| | | | 6.- ¿Considera eficiencia al sistema de control institucional? |
| | | Comunicación de deficiencias | 7.- ¿Se comunica el resultado de las evaluaciones internas? |
| | | | 8.- ¿Se organizan eventos para revertir las deficiencias en el sistema de control? |
| V.D. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS | MOTIVACIÓN | Nivel de compromiso | 9.- ¿Considera alto su nivel de compromiso con la institución? |
| | | | 10.- ¿Existen factores que influyen en su nivel de compromiso? |
| | | Nivel de calidad de trabajo | 11.- ¿Considera que el producto de su trabajo es de buena calidad? |
| | | | 12.- ¿Existen factores que influyen en la calidad de su trabajo? |
| | BASE DE DATOS | Eficiencia de la base de datos | 13.- ¿La base de datos para la gestión de recursos humanos es automatizada? |
| | | | 14.- ¿La base de datos almacena la información suficiente de diversas fuentes? |
| | | Gestión de la información de la base de datos | 15.- ¿La información obtenida de la base de datos contribuye en la toma de decisiones? |
| | | | 16.- ¿La información de la base de datos relacionado al personal se utiliza con equidad? |

CAPITULO III

4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo de investigación

4.1.1. Enfoque

Sampieri (2014). El enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio; las variables de estudio fueron medidas bajo un determinado contexto; donde se analizaron los resultados bajo las mediciones obtenidas mediante operaciones estadísticas, dándonos como resultado una serie de resultado que luego pasaran a ser interpretados para darnos al final nuestras conclusiones propias concerniente a la investigación que se llevó a cabo. Este enfoque manifiesta una necesidad de medición y estimación de datos a través de fenómenos o dificultades que se deseen investigar. Debido a que los elementos de la información son producto de mediciones, son representadas a través de una denominación numérica (cantidades) se deben de analizar bajo métodos estadísticos.

El enfoque de investigación del presente trabajo es cuantitativo, porque se va utilizar métodos estadísticos y se va analizar los datos con gráficos matemáticos.

4.1.2. Alcance o nivel

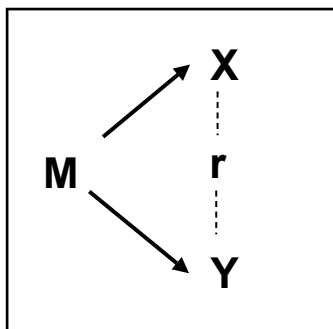
La siguiente investigación es de nivel descriptivo correlacional. Sampieri (2014). El nivel de investigación que se va a desarrollar para este estudio será el descriptivo correlacional, el cual consiste en llegar a establecer la relación existente entre dos o más variables dentro de un contexto determinado. Según nuestro método de investigación nos orientaremos a hallar la relación de asociación o de covarianza entre las variables propuestas, estas se desarrollan con el único objetivo de obtener la información de cómo se comporta una idea ya propuesta y observar sin necesidad de manipularlas.

Para este estudio se desarrolló bajo un nivel de investigación descriptiva correlacional.

4.1.3. Diseño

El presente estudio fue de diseño descriptivo correlacional, ya que se describió la relación que muestran las dos variables que se está estudiando (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Esquema:



Donde:

X= Control interno

Y= Gestión de recursos humanos M=Muestra

r = La relación entre las variables

4.2. Población y Muestra

4.2.1. Población (N)

Sampieri (2014). Considera a la población como un conjunto de similitudes centrados en casos que tengan relación con una serie de detalles establecidos.

Para este estudio, nuestra población estaba conformada por la totalidad de trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco que son 453 trabajadores administrativos:

funcionarios, Profesionales, Técnico y Auxiliares. Nombrados y contratados – CAS. (Ver anexo 1)

Tabla N° 3.

Trabajadores administrativos de la Universidad

| AREA | NUMERO |
|---------------------------|---------------|
| Órgano de Control Interno | 10 |
| Otras Áreas | 443 |
| Total | 453 |

N = 453

4.2.2. Muestra

Sampieri (2014), la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población.

Para el presente trabajo de investigación se ha elegido una muestra probabilística.

Según Sampieri (2014), en la muestra probabilística todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo/análisis.

Los parámetros que vamos a definir para la muestra son: n: Tamaño de la muestra.

N: Tamaño de la población.

Z: Parámetro estadístico. Depende del nivel de confianza. d: Error de estimación máximo aceptado. p: Probabilidad de que ocurra el evento

estudiado. q: Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado. Para la presente investigación, nuestros parámetros son:

N = 453

Z = 1.96, para un nivel de confianza del 95%

d = 5% p = 50%

q = 50%

Aplicando la fórmula para obtener la muestra probabilística:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Tenemos: **n = 209**

Lo que significa que la muestra para nuestra investigación es de 209 elementos.

4.3. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos

Encuesta. Esta técnica nos permitió la obtención y recolección de información concerniente a nuestra variable de estudio aplica a muestra de investigación acerca de las variables de caracterización, se centra en percibir e interpretar la sensación de la persona referente a un tema considerando su opinión acerca de la gestión de recursos humanos y el control de personal en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan Huánuco.

Cuestionario. – Considerado como un instrumento para el desarrollo de una investigación, la cual contiene un protocolo de preguntas, esta se da bajo el único fin de lograr obtener la mayor cantidad de datos posibles bajo un tema en específico.

Para el presente trabajo nuestro cuestionario consta de 16 preguntas como resultado de la operacionalización de variables.

4.3.1. Técnicas de recojo, Procesamiento y Presentación de Datos

La recolección de datos se orienta a la obtención de información para así obtener una respuesta o dar una posible solución a nuestra problemática, se desarrolla sistemas de información, a través de un cuestionario o mediante la observación para luego ser transcritas a unas fichas.

Para el procesamiento de datos primero se concreta la parte de la recolección, una vez obtenida todos los datos se procede a interpretarlos mediante el uso del programa spss y el uso de métodos estadísticos para la interpretación de nuestros resultados.

Para la presentación de datos una vez ya interpretada esta se da bajo tablas, gráficos o cuadros estadísticos.

CAPITULO IV

5. RESULTADOS

5.1. Procesamientos de datos

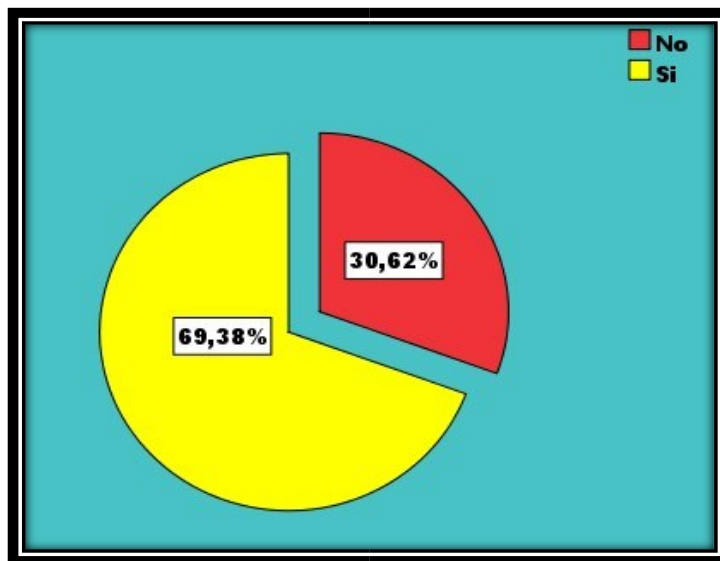
Tabla N° 4.

¿Conoce el reglamento interno de la institución?

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| No | 64 | 30,6 | 30,6 | 30,6 |
| Si | 145 | 69,4 | 69,4 | 100,0 |
| Válidos Total | 209 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Tabla N°01
Elaboración: propia del investigador

Figura N° 1.



Fuente: Tabla N°4
Elaboración: propia del investigador
¿Conoce el reglamento interno de la institución?

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Ante el ítem preguntado en la tabla n° 4, se observa que el 69,38% de las personas encuestadas indicaron de manera afirmativa conocer el reglamento interno de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan y el 30,62% manifestaron que no conocen este instrumento de gestión.

La mayoría del personal encuestado reconoce la importancia del reglamento interno en sus actividades diarias.

Tabla N° 5.

¿Conoce el manual de organización y funciones?

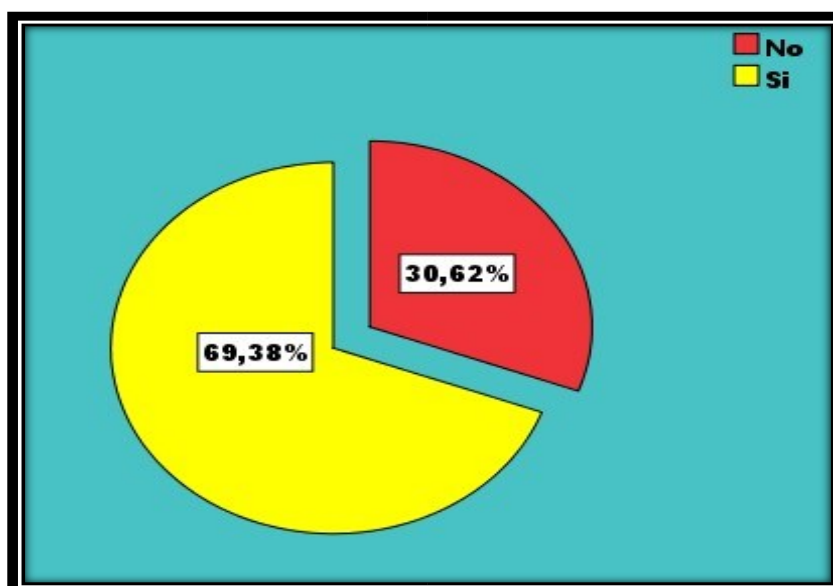
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| No | 64 | 30,6 | 30,6 | 30,6 |
| Si | 145 | 69,4 | 69,4 | 100,0 |
| Válidos Total | 209 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta, 2019

Elaboración: propia del investigador

Figura N° 2.

¿Conoce el manual de organización y funciones?



Fuente: Tabla N°5

Elaboración: propia del investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Ante lo preguntado, se observa en la tabla n° 5 que el 69,38% de los encuestados indicaron que si conocen el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan y el 30,62% manifestaron que no conocen este instrumento de gestión. La mayoría del personal encuestado reconoce la jerarquía del Manual de Organización y Funciones en sus actividades diarias.

Tabla N° 6.

¿Existe un área de control interno?

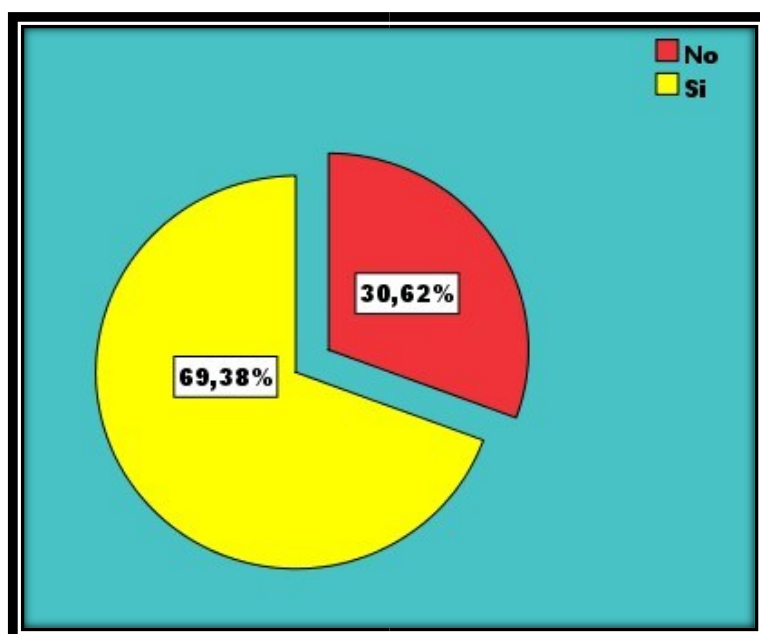
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| No | 64 | 30,6 | 30,6 | 30,6 |
| Si | 145 | 69,4 | 69,4 | 100,0 |
| Válidos Total | 209 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta, 2019

Elaboración: propia del investigador

Figura N° 3.

¿Existe un área de control interno?



Fuente: Tabla N°

Elaboración: propia del investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Ante el ítem preguntado en la tabla n° 6, se observa que el 69,38% de los encuestados indicaron que si existe un área de control interno en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan y el 30,62% manifestaron que no.

Esto nos indica que la mayoría del personal encuestado reconoce que en la institución existe un área de control interno.

Tabla N° 7.

¿En alguna oportunidad han evaluado su desempeño

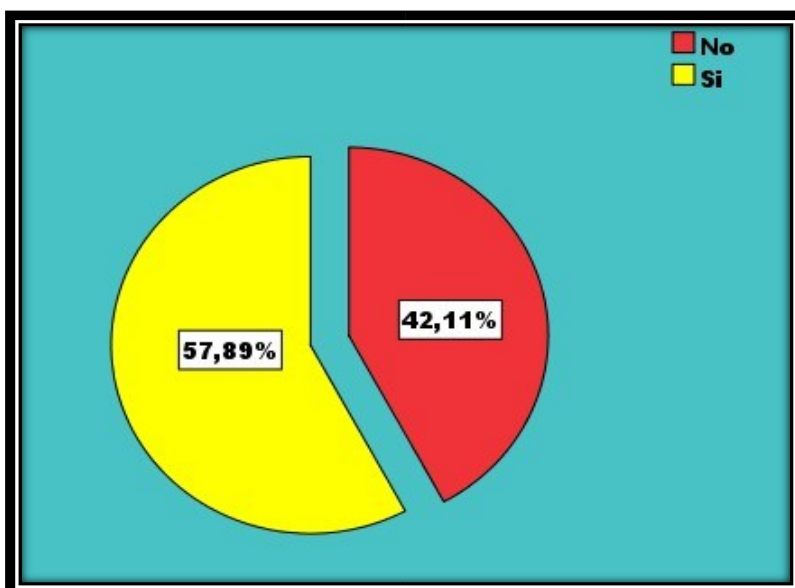
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| No | 88 | 42,1 | 42,1 | 42,1 |
| Si | 121 | 57,9 | 57,9 | 100,0 |
| Válidos Total | 209 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta, 2019

Elaboración: propia del investigador

Figura N° 4.

¿En alguna oportunidad han evaluado su desempeño laboral?



Fuente: Tabla N7

Elaboración: propia del investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Ante lo preguntado, se observa en la tabla n° 7 que el 57.89% de los encuestados indicaron que en alguna oportunidad si han evaluado su desempeño laboral mientras que el 42.211% indicaron que no han sido evaluados.

La mayoría del personal encuestado reconoce que en alguna oportunidad durante su permanencia en la institución les han evaluado su desempeño laboral.

Tabla N° 8.

¿Conoce Ud. el resultado de la evaluación del sistema de

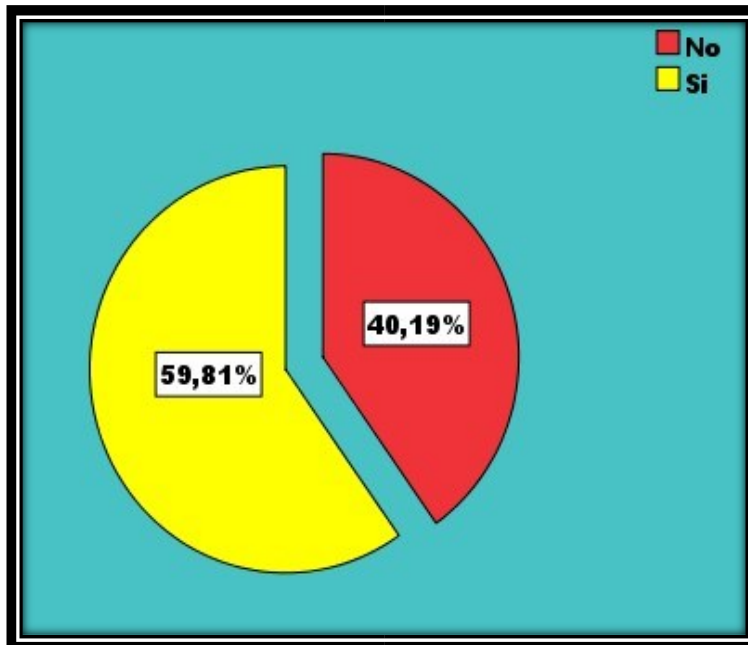
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| No | 84 | 40,2 | 40,2 | 40,2 |
| Si | 125 | 59,8 | 59,8 | 100,0 |
| Válidos Si Total | 209 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta, 2019

Elaboración: propia del investigador

Figura N° 5.

¿Conoce Ud. el resultado de la evaluación del sistema de control, de su área?



Fuente: Tabla N°

Elaboración: propia del investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Ante el ítem preguntado, se observa en tabla n° 8 que el 59.81% de los encuestados indicaron que si conocen el resultado de la evaluación del sistema de control interno del área donde laboran y el 40.19% manifestaron que no conocen.

La mayoría del personal encuestado indica que luego de evaluar el sistema de control en el área donde laboran se les comunica los resultados para efectuar reajustes correctivos, en caso de falencias en el sistema.

Tabla N° 9.

¿Considera eficiente al sistema de control institucional?

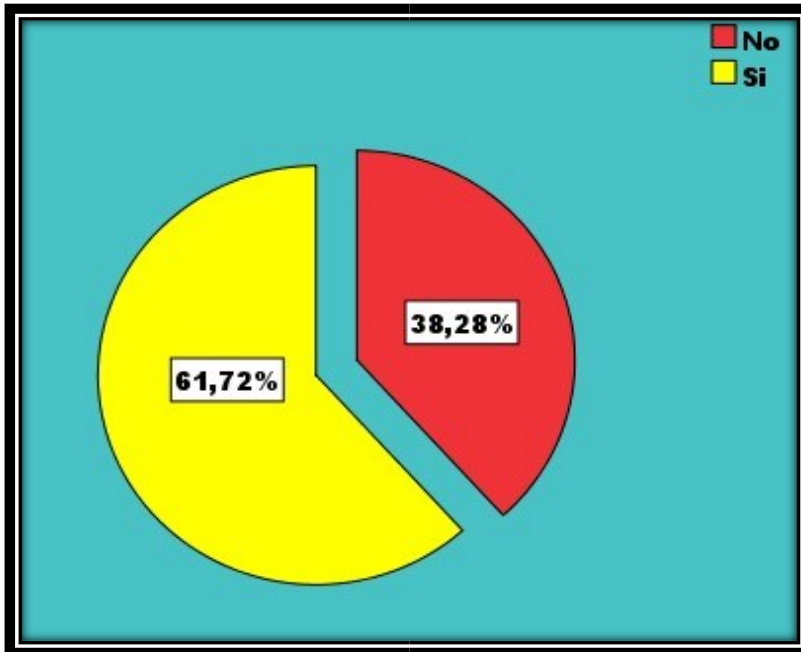
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| No | 80 | 38,3 | 38,3 | 38,3 |
| Si | 129 | 61,7 | 61,7 | 100,0 |
| Válidos Total | 209 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta, 2019

Elaboración: propia del investigador

Figura N° 6.

¿Considera eficiente al sistema de control institucional?



Fuente: Tabla N°9

Elaboración: propia del investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Ante el ítem preguntado en la tabla n° 9, se observa que el 61.72% de los encuestados indicaron que consideran eficiente al sistema de control institucional mientras que el 38.28% indicaron que no es eficiente.

Esto nos indica que la mayoría de los encuestados reconoce la eficiencia del sistema de control institucional por la acción que desempeña en la institución.

Tabla N° 10.

¿Se comunica el resultado de las evaluaciones internas?

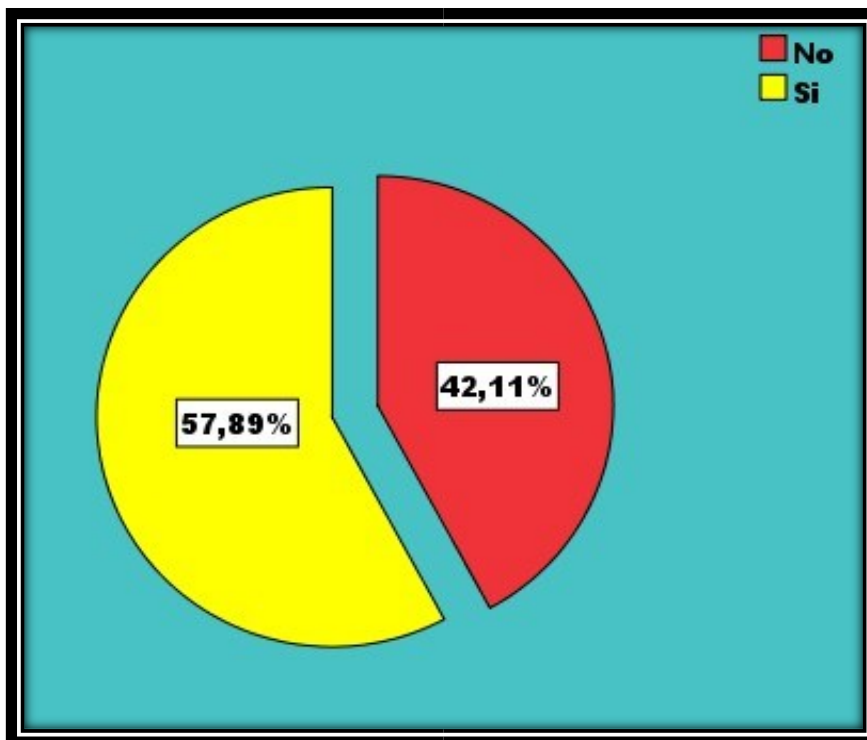
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| No | 88 | 42,1 | 42,1 | 42,1 |
| Válidos Si | 121 | 57,9 | 57,9 | 100,0 |
| Total | 209 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta, 2019

Elaboración: propia del investigador

Figura N° 7.

¿Se comunica el resultado de las evaluaciones internas?



Fuente: Tabla N°10

Elaboración: propia del investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Ante el ítem preguntado, en la tabla n° 10, el 57.89% de los encuestados indicaron al responder que si se comunican el resultado de las evaluaciones internas mientras que el 42.11% indicaron que no se conocen el resultado de las evaluaciones.

Este resultado indica que la mayoría de los encuestados conocen el resultado de las evaluaciones internas.

Tabla N° 11.

¿Se organizan eventos para revertir las deficiencias en el

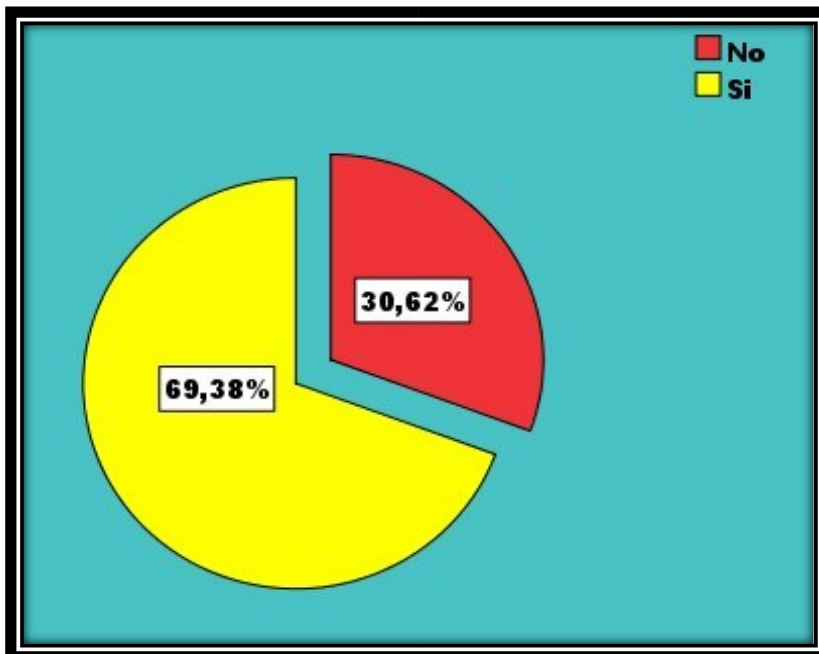
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| No | 64 | 30,6 | 30,6 | 30,6 |
| Si | 145 | 69,4 | 69,4 | 100,0 |
| Válidos Total | 209 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta, 2019

Elaboración: propia del investigador

Figura N° 8.

¿Se organizan eventos para revertir las deficiencias en el sistema de control?



Fuente: Tabla N°11

Elaboración: propia del investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Ante el ítem preguntado, en la tabla n° 11 se observa que el 69.38% de los encuestados indicaron que se organizan eventos para revertir las deficiencias en el sistema de control y el 30.62% indican que no se realizan eventos para revertir las deficiencias del sistema de control. La mayoría del personal encuestado indica que los directivos organizan eventos entre los servidores para revertir las deficiencias en el sistema de control institucional.

Tabla N° 12.

¿Considera alto su nivel de compromiso con la

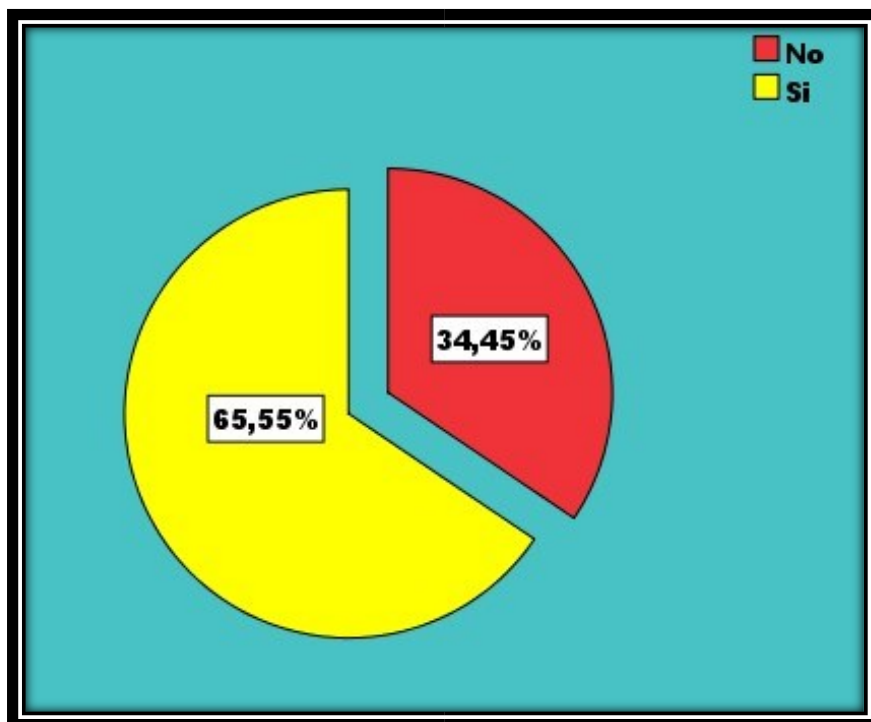
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| No | 72 | 34,4 | 34,4 | 34,4 |
| Si | 137 | 65,6 | 65,6 | 100,0 |
| Válidos Total | 209 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta, 2019

Elaboración: propia del investigador

Figura N° 9.

¿Considera alto su nivel de compromiso con la institución?



Fuente: Tabla N°12

Elaboración: propia del investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Ante el ítem preguntado, en la tabla n° 12 se observa que el 65.55% de los encuestados indicaron que consideran alto su nivel de compromiso con la institución, mientras que el 34.45% consideran que no. Esto indica que la mayoría de los trabajadores se consideran muy comprometidos con la institución y con la prestación de los servicios que esta ofrece.

Tabla N° 13.

¿Existen factores que influyen en su nivel de compromiso

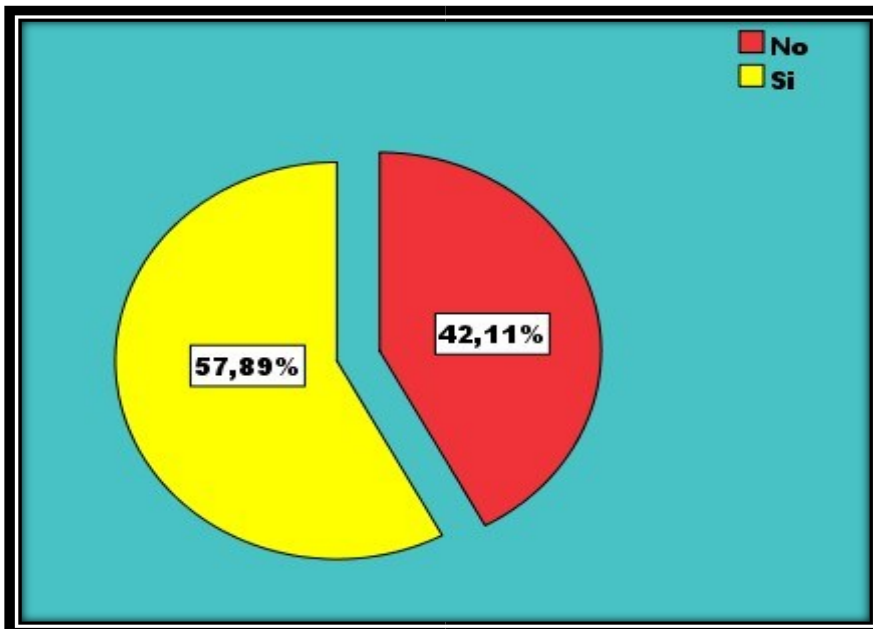
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| No | 88 | 42,1 | 42,1 | 42,1 |
| Si | 121 | 57,9 | 57,9 | 100,0 |
| Válidos Total | 209 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta, 2019

Elaboración: propia del investigador

Figura N° 10.

¿Existen factores que influyen en su nivel de compromiso?



Fuente: Tabla N°3

Elaboración: propia del investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Ante el ítem preguntado, en la tabla n° 13 se observa que el 57.89% de los encuestados indicaron que si existen factores que influyen en su nivel de compromiso y el 42.11% indican que no los hay.

La mayoría del personal encuestado es consiente que hay varios factores que influyen en su nivel de compromiso, tales como: el trato personal ferenciado de los jefes hacia los colaboradores, la interrelación entre trabajadores, entre otros.

Tabla N° 14.

¿Considera que el producto de su trabajo es de buena calidad?

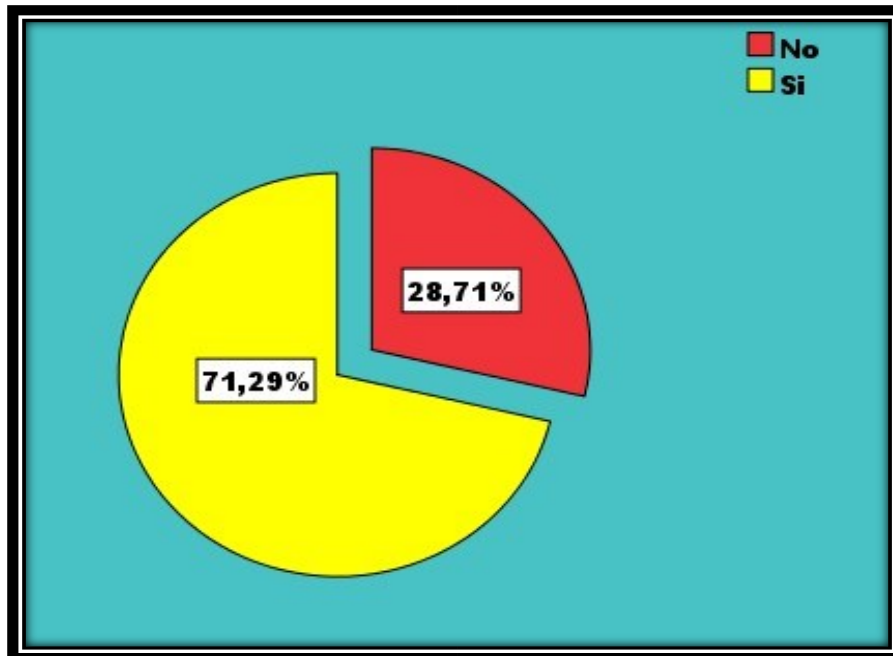
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | No | 60 | 28,7 | 28,7 | 28,7 |
| | Si | 149 | 71,3 | 71,3 | 100,0 |
| Válidos | Total | 209 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta, 2019

Elaboración: propia del investigador

Figura N° 11.

¿Considera que el producto de su trabajo es de buena calidad?



Fuente: Tabla N°14

Elaboración: propia del investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Ante el ítem preguntado, en tabla n° 14 se observa que el 71.29% de los encuestados consideran que el producto de su trabajo es de buena calidad y el 28.71% manifestaron que no.

La mayoría de los encuestados manifiestan que el producto de su trabajo (servicio) es de buena calidad.

Tabla N° 15.

¿Existen factores que influyen en la calidad de su trabajo?

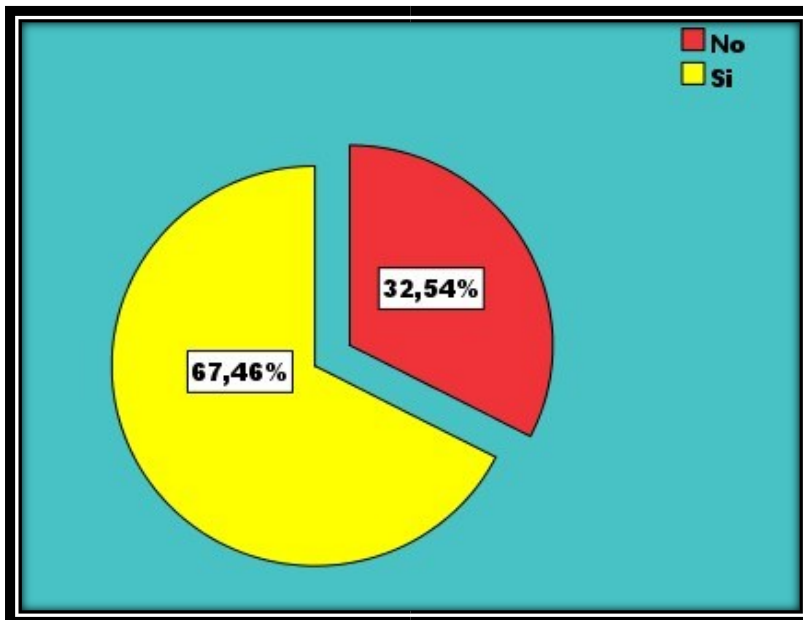
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | No | 68 | 32,5 | 32,5 | 32,5 |
| | Si | 141 | 67,5 | 67,5 | 100,0 |
| Válidos | Total | 209 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta, 2019

Elaboración: propia del investigador

Figura N° 12.

¿Existen factores que influyen en la calidad de su trabajo?



Fuente: Tabla N° 15

Elaboración: propia del investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Ante el ítem preguntado, en la tabla n° 15 se observa que el 67.46% de los encuestados indicaron que si existen factores que influyen en la calidad de su trabajo y el 32.54% manifestaron que no los hay. Esto indica que la mayoría del personal encuestado considera que hay factores que influyen en la calidad de su trabajo, tales como: la atención oportuna a sus requerimientos, la calidad de bienes y materiales necesarios.

Tabla N° 16.

¿La base de datos para la gestión de recursos humanos es automatizada?

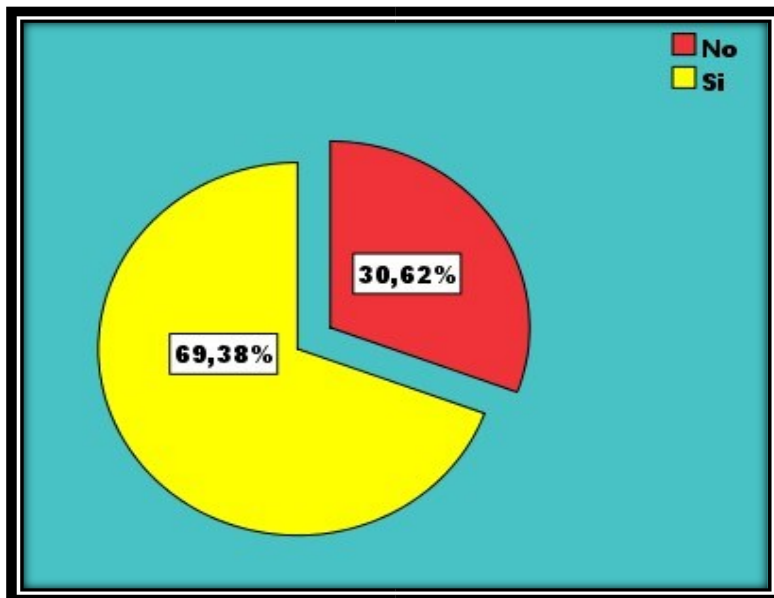
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| No | 64 | 30,6 | 30,6 | 30,6 |
| Si | 145 | 69,4 | 69,4 | 100,0 |
| Válidos Total | 209 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta, 2019

Elaboración: propia del investigador

Figura N° 13.

¿La base de datos para la gestión de recursos humanos es automatizada?



Fuente: Tabla N°6

Elaboración: propia del investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Ante el ítem preguntado, en la tabla n° 16 se observa que el 69.38% de los encuestados indicaron que la base de datos para la gestión de recursos humanos es automatizada y el 30.62% indican que no.

Esto indica que la mayoría del personal si sabe que el sistema de control de asistencia y permanencia del personal es automatizado con sistema digital y reconocen que es un sistema efectivo que no permite adulterar la hora de ingreso y salida del personal.

Tabla N° 17.

¿La base de datos almacena la información suficiente de diversas fuentes?

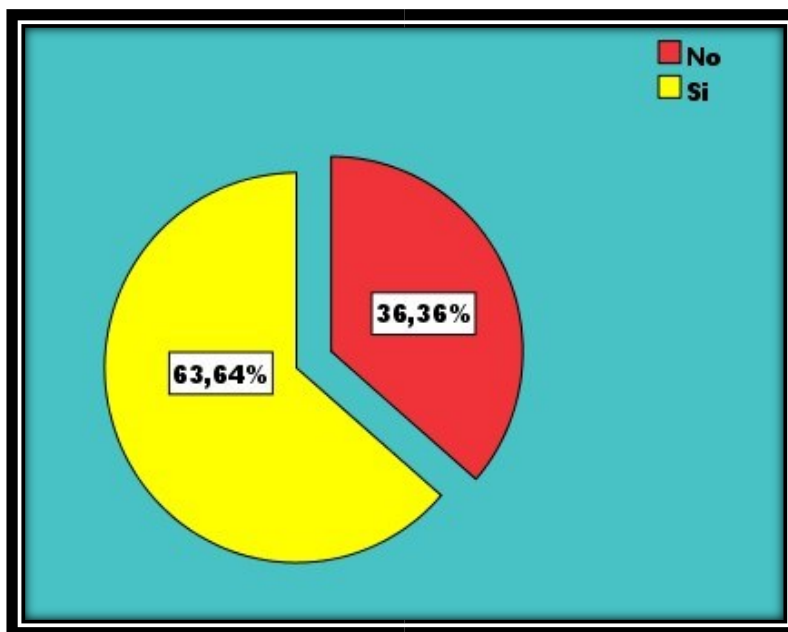
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| No | 76 | 36,4 | 36,4 | 36,4 |
| Si | 133 | 63,6 | 63,6 | 100,0 |
| Válidos Total | 209 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta, 2019

Elaboración: propia del investigador

Figura N° 14.

¿La base de datos almacena la información suficiente de diversas fuentes?



Fuente: Tabla N°17

Elaboración: propia del investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Ante el ítem preguntado, en la tabla n° 17 se observa que el 63.64% de los encuestados reconocen que la base de datos almacena información suficiente de diversas fuentes, o sea de diversos puntos y de diversas áreas de la institución y el 36.36% manifestaron que no.

La mayoría del personal encuestado indica que la base de datos para la gestión de recursos humanos almacena información de tal manera que no hay excusa para no reportar las salidas, permisos, etc.

Tabla N° 18.

¿La información obtenida de la base de datos contribuye en la toma de decisiones?

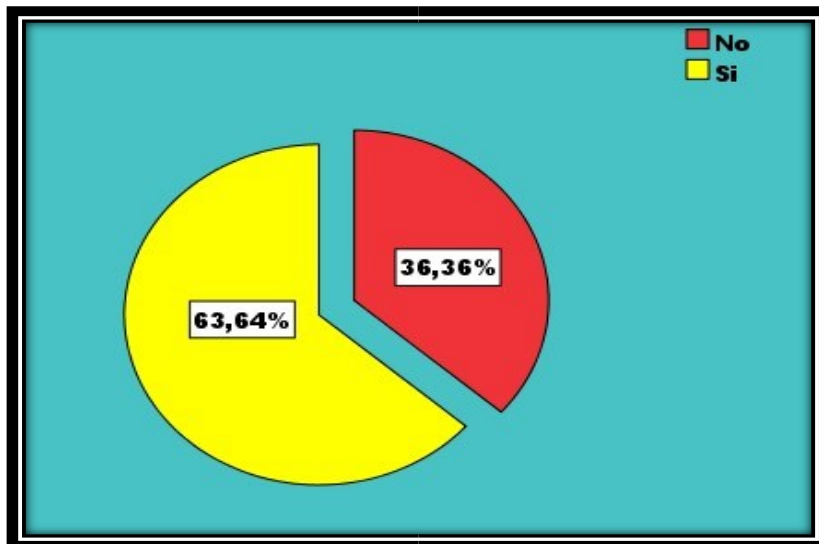
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| No | 76 | 36,4 | 36,4 | 36,4 |
| Si | 133 | 63,6 | 63,6 | 100,0 |
| Válidos Total | 209 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta, 2019

Elaboración: propia del investigador

Figura N° 15.

¿La información obtenida de la base de datos contribuye en la toma de decisiones?



Fuente: Tabla N° 18

Elaboración: propia del investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Ante el ítem preguntado, en la tabla n° 18 se observa que el 63.64% de los encuestados indicaron que la información obtenida de la base de datos contribuye en la toma de decisiones mientras que el 36.36% manifiestan que no.

Esto nos indica que la mayoría sabe que la información obtenida de la base de datos de recursos humanos sirve para que las autoridades tomen decisiones en cuanto al personal en general: removerlos o promoverlos a los nombrados y ratificarlos o retirarlos a los contratados, etc.

Tabla N° 19.

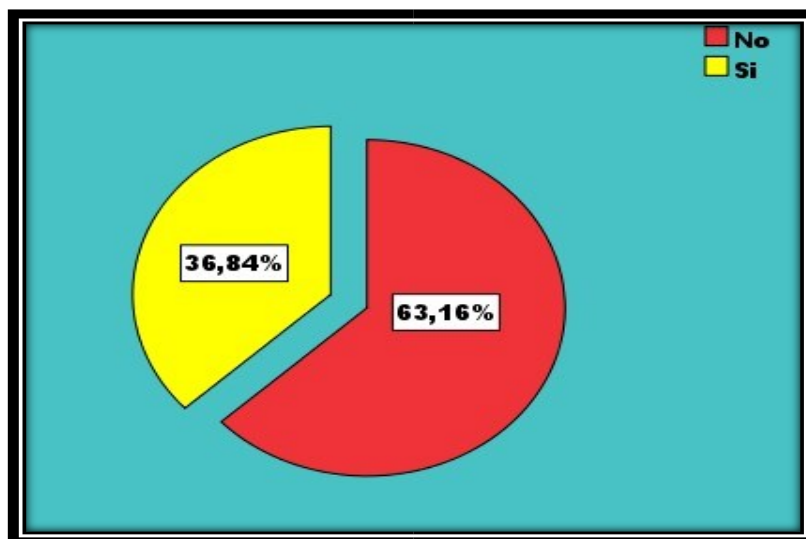
¿La información de la base de datos relacionado al personal se utiliza con equidad?

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| No | 132 | 63,2 | 63,2 | 63,2 |
| Si | 77 | 36,8 | 36,8 | 100,0 |
| Válidos Total | 209 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta, 2019
Elaboración: propia del investigador

Figura N° 16.

¿La información de la base de datos relacionado al personal se utiliza con equidad?



Fuente: Tabla N°19
Elaboración: propia del investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Ante el ítem preguntado, en la tabla n° 19 se observa que el 36.84% de los encuestados indicaron que la información de la base de datos relacionado al personal se utiliza con equidad mientras que el 63.16% indican que esta información no es utilizada con equidad.

La mayoría del personal encuestado indica que la información de la base de datos relacionado al personal no es utilizada con equidad porque se dan situaciones del personal que son resueltas de manera diferenciada entre el personal nombrado con el contratado.

4.2. Procesamiento de datos por variable

Tabla N° 20.

Control interno

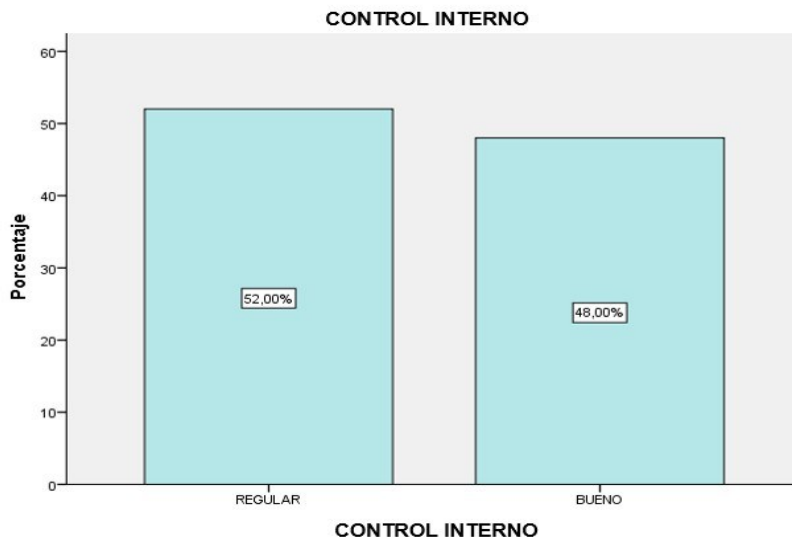
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| REGULAR | 109 | 52,0 | 52,0 | 52,0 |
| BUENO | 100 | 48,0 | 48,0 | 100,0 |
| Válidos Total | 209 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta, 2019

Elaboración: propia del investigador

Figura N° 17.

Control interno



Fuente: Tabla N°20

Elaboración: propia del investigador

INTERPRETACIÓN y ANALISIS:

Como observamos en la tabla N°20 el comportamiento de la variable control interno según trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, parte de nuestra muestra de estudio la evalúan en un 52,00% como regular y un 48% considera como bueno. Estos datos hicieron concluir que los trabajadores manifiestan que el control interno se viene manejando de manera regular.

Tabla N° 21.

Gestión de recursos humanos

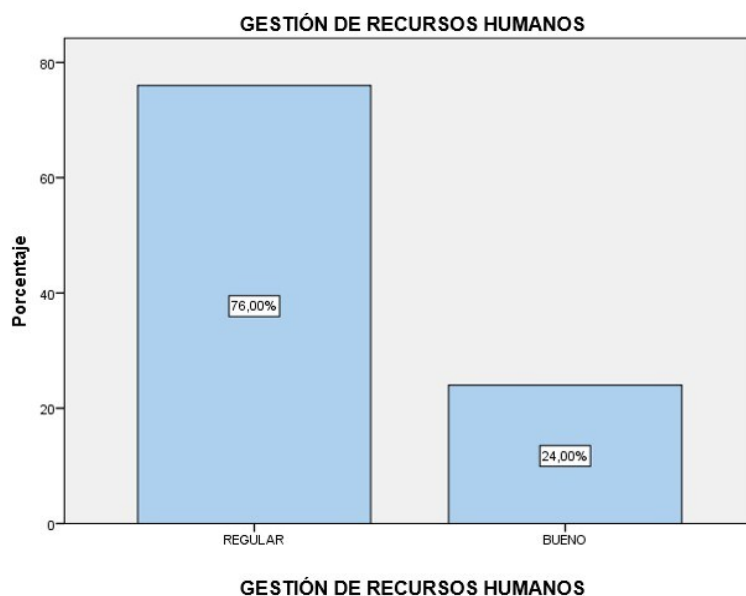
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| REGULAR | 159 | 76,0 | 76,0 | 76,0 |
| BUENO | 50 | 24,0 | 24,0 | 100,0 |
| Válidos Total | 209 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Encuesta, 2019

Elaboración: propia del investigador

Figura N° 18.

Gestión de recursos humanos



Fuente: Tabla N°20

Elaboración: propia del investigador

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Como observamos en la tabla N°21 la reacción de la variable de estudio Gestión de recursos humanos el 76,00% es regular, el 24,00% es bueno. Estos datos hicieron concluir que la atención de objetivos y la efectividad de base de datos están de manera regular por parte de los trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

5.2. Contrastación de hipótesis y prueba de hipótesis

La interpretación de los resultados obtenidos a través de la aplicación de nuestro instrumento de evaluación como el cuestionario denominado “El Control Interno y la Gestión de Recursos Humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco 2019”,

Esto se va dar a través de la correlación de Pearson, el cual estudia la relación entre dos variables aleatorias, Si la asociación entre los elementos no es lineal, entonces el coeficiente no se encuentra representado adecuadamente. El coeficiente de correlación puede tomar un rango de valores de +1 a -1.

5.2.1. Hipótesis General:

Para la comprobación de la hipótesis, se plantea la siguiente hipótesis estadística:

HG: Existe relación estadísticamente significativa entre El Control Interno y la Gestión de Recursos Humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan

Calculando el Coeficiente r_{xy} de Correlación de Pearson:

$$r_{xy} = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}}$$

Donde:

x = Puntajes obtenido del Control Interno y = Puntajes obtenidos de la Gestión de Recursos Humanos $r_{x,y}$ = Relación de las variables.

N = Número de trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan

Tabla N° 22.

Correlación de Pearson, Hipótesis General

| Correlaciones | | | |
|---|---------------------------|-----------------------|---|
| | | CONTROL INTERNO V1 | GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS V2 |
| CONTROL INTERNO V1 | Correlación de Pearson | 1 | ,531** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 209 | 209 |
| GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS V2 | Correlación de Pearson | ,531** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 209 | 209 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Como se puede visualizar se obtuvo un valor correlacional de **0.531**, el cual expresa que existe una correlación positiva considerable entre las variables de estudio propuestas como son: El Control Interno y la Gestión de Recursos Humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Teniendo en consideración lo ya expresado se acepta la hipótesis general.

Hipótesis Específicas:

Para comprobar las hipótesis específicas, planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

HE₁: Existe relación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos de Actividades de Control y monitoreo (dimensión 1) y la Gestión de Recursos Humanos.

Tabla N° 23.

Correlación de Pearson, hipótesis específica 1

(Dimensión 1) Correlaciones

| | | GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS V2 | AMBIENTE DE CONTROL D1 |
|--------------------------------------|------------------------|---|------------------------------|
| | Correlación de Pearson | 1 | ,583** |
| GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS V2 | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 209 | 209 |
| | Correlación de Pearson | ,583** | 1 |
| ACTIVIDADES DE CONTROL D1 | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 209 | 209 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Como se puede visualizar se obtuvo un valor correlacional de **0.583**, el cual expresa una existente correlación que se da de forma positiva considerable entre variables de estudio: Actividades de Control (Dimensión 1) y la Gestión de Recursos Humanos. De esta forma se acepta la hipótesis específica

HE₂: Existe relación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos de Supervisión y monitoreo (Dimensión 2) y la Gestión de Recursos Humanos.

Tabla N° 24.

Correlación de Pearson, hipótesis específica 2

(Dimensión 2) Correlaciones

| | | GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS V2 | MONITOREO Y SUPERVISIÓN D2 |
|--|---|--------------------------------------|----------------------------------|
| GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS V2 | Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N | 1 209 | ,341** 209 |
| ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN Y MONITOREO D2 | Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N | ,341** 209 | 1 209 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Se obtuvo un valor correlacional de **0.341**, lo cual manifiesta que hay una correlación positiva media entre variables de estudio: Actividades de Supervisión y Monitoreo (Dimensión 2) y la Gestión de Recursos Humanos. De esta forma se acepta la hipótesis específica.

CAPITULO IV

6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Hipótesis general

Considerando la hipótesis general planteada “El Control Interno se relaciona significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la Universidad

Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco 2019” en la que se obtuvo una correlación positiva considerable de 0.531, entre las variables en estudio: El control interno y la gestión de recursos humanos. Podemos afirmar que este resultado coincide con el antecedente internacional de Manrique (2014) quien en su segunda conclusión sostiene que “...el 75% de las personas encuestadas consideran que sería adecuada la aplicación del control interno para una óptima Gestión de Recursos Humanos y lograr los objetivos...”. Del mismo modo nuestros resultados coinciden con el antecedente nacional de Rivera (2016) que en su conclusión 5.1 sostiene “La existencia de una relación significativa positiva entre el Sistema de Control Interno y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín”

También nuestros resultados coinciden con el antecedente local de Campos (2018) quien su primera conclusión sostiene “La presente investigación tiene como conclusión general que, el control interno y los procedimientos Administrativos como variables se relacionan, encontrando una correlación de Pearson de 0,524, siendo esta mediante su valoración una correlación positiva considerable porque es de vital importancia la implementación del órgano de control interno, es el que se encarga de velar por los recursos del estado y para los procedimientos se realizan de manera correcta,...”

Hipótesis específica 1

Considerando la hipótesis específica 1, “Las actividades de control se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco 2019” en la que se obtuvo una correlación positiva considerable de 0.583, entre las variables en estudio: Actividades de control y la gestión de recursos humanos. Podemos afirmar que este resultado se opone con Mestas (2017) que en su segunda conclusión afirma que “...En vista que no cuenta con procedimientos que le ayuden efectuar mejor la ejecución de trabajos programados y para el cumplimiento de sus objetivos, no cuenta con el MOF (Manual de Organización de funciones) y el RIT (reglamento interno de trabajo). Por lo que es importante que se describan políticas y procedimientos empresariales para efectuar los trabajos de manera eficiente y eficaz contando con un plan estratégico que el control interno puede tener para el mejoramiento de rentabilidad y productividad.”

Hipótesis específica 2

Considerando la hipótesis específica 2, “Las actividades de supervisión y monitoreo se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco 2019” en la que se obtuvo una correlación de 0.341, manifiesta que existe una correlación positiva media entre las dos variables de estudio: Actividades de Supervisión y Monitoreo y la Gestión de Recursos Humanos. Podemos afirmar que este resultado coincide con Campos (2018) que en su cuarta conclusión afirma que “..., el siguiente estudio llegó a la conclusión, la relación existente entre componentes del control interno y los procedimientos administrativos, se evidenció una Correlación de Pearson de 0,522, la define como resultado y a la vez establece como correlación positiva considerable porque los componentes del control interno promueven el compromiso para con los procedimientos administrativos.”

También nuestros resultados se relacionan con Mestas (2017) que en su tercera conclusión afirma que “...se puede observar que, no en todos los componentes del control interno y de recursos humanos comparados coinciden; por lo tanto, se concluye que, si se implementara el control interno

y el área de recursos humanos de manera adecuada en las empresas del sector de construcción del Perú y en la empresa Selecon Global S.A.C. de Lima, permitirá la reestructuración empresarial estableciendo procedimientos como es el organigrama, 97 MOF (Manual de Organización de funciones) y el RIT (reglamento interno de trabajo) son importantes para el cumplimiento de los objetivos empresariales garantizando la eficiencia y eficacia en las funciones del Talento humanos.”

CONCLUSIONES

Luego de haber relacionado las variables, contrastados las hipótesis y los resultados, podemos concluir de la siguiente manera:

- 1.- Existe una relación significativa entre el control interno y la gestión de recursos humanos, el nivel alcanzado en la escala de Pearson es de 0.531 considerado una correlación positiva alta. El control interno a través del componente actividades de control genera un efecto motivador en el personal mientras que mediante el componente de supervisión y monitoreo se identifica una base de datos eficiente pero débil en la gestión de la información obtenida en la base de datos, asimismo se pudo establecer que la variable control interno se da de manera regular a un 52% y la variable gestión de recursos humanos de igual forma con un 76% expresados por los trabajadores de dicha universidad.
- 2.- Existe una relación significativa entre las actividades de control y la gestión de recursos humanos, cuyo nivel en la escala de Pearson alcanza 0.583 considerada una correlación positiva alta. El recurso humano tiene conocimiento de que existen documentos de control como el reglamento interno y el manual de organización y funciones por lo que conoce lo que son las actividades de control; así mismo en la institución se despliega actividades de control ya que existe un área de control interno y por lo menos una vez al año se evalúa el desempeño laboral el personal. Esto permite que el recurso humano se sienta motivado tanto a nivel de compromiso como en la calidad de producto de su trabajo.
- 3.- Existe relación entre las actividades de supervisión y monitoreo y la gestión de recursos humanos, cuyo nivel en la escala de Pearson alcanza un valor de 0.341 considerado una correlación positiva media. El recurso humano debidamente evaluado considera eficiente el sistema de control automatizado pero la información obtenida en la base de datos no es utilizada con equidad.

RECOMENDACIONES

- 1.- Al Vicerrector administrativo, se recomienda reforzar el sistema de control interno en lo que se refiere a recursos humanos poniendo mayor atención en el área encargado del procesamiento y gestión de la información obtenida en la base de datos. El perfil del personal encargado de procesar esta información debe considerar el aspecto ético y de respeto a las normas para gestionar la información del personal con equidad y justicia.
- 2.- Al administrador general se le recomienda hacer labor difusora de los documentos de gestión institucional, tales como el Reglamento Interno, El Manual de organización y Funciones y las Normas de control institucional a fin de que en el momento de la evaluación el personal demuestre el conocimiento de estos documentos y repercuta esto en la calidad de los productos en cada área de la institución.
- 3.- Al jefe de la Oficina de Control Institucional (OCI) se recomienda dar mayor importancia a las actividades de control y monitoreo del sistema de control interno con la finalidad de que este sea más eficiente y orientado a fortalecer las actividades de cada trabajador y cuidando de que la información del control del personal sea gestionada con equidad sin favorecer y/o perjudicar a determinado grupo de trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- A la acción de Toronto, L. (2005). Hacia una década de recursos humanos para la salud en las Américas, OPS, Salud Canadá y el Ministerio de Salud de Ontario y Long Term Care. *Toronto, Canadá.*
- Alarcón, D., Laurencio, J., y Díaz, J. (2018). El control interno y su incidencia en los sistemas de gestión administrativa de la municipalidad distrital de Pillcomarca-Huánuco 2017.
- Alpusig, J. (2012). *El control interno en el Departamento de Recursos Humanos y su incidencia en la productividad de la Empresa Vivero Forestal Belisario Quevedo de la Ciudad de Latacunga en el Año 2011* (Bachelor's thesis)
- Bunge (2002). La investigación científica: su estrategia y su filosofía. Siglo XXI.
- Caballero (2008). 5 problemas Directos de la Gestión de Capital Humano. Recuperado el 12 de agosto del 2019, desde: <https://noblue.es/blog/5-problemas-soluciones-recursoshumanos>
- Campos, S. (2018). El Control Interno y su relación con los Procedimientos Administrativos en la Municipalidad Distrital de Puños 2018.
- Cardona, W. D. G. (2012). Prácticas empresariales. Ecoe Ediciones. Certo y Peter (2010). Administración Estratégica: Planeamiento e implementación estratégica. 3 edición.
- CGR (2014). Contraloría General de la Republica. CONTROL INTERNO. Recuperado el 8 de junio del 2019, desde: http://www.contraloria.gob.pe/wps/wcm/connect/cgrnew/as_contraloria/as_portal

- De La Cruz, I. (2017). Gestión de Recursos Humanos. Ministerio de Educación-España. Recuperado el 17 de agosto del 2019, desde: http://descargas.pntic.mec.es/mentor/visitas/gestion_recursos_humanos.pdf
- Flores, C. (2016). Sistema de control de asistencia de personal de la Universidad del Bío-Bío.
- Galaz, Y., & Ruiz, S. (2015). COSO Marco de referencia para la implementación, gestión y control de un adecuado Sistema de Control Interno. Recuperado de: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/risk/COSOSesion1.pdf>.
- Gestión, D. (2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *gestion. pe*.
- Gestiopolis. El control Interno y la gestión de recursos humanos. Recuperado el 12 de agosto del 2019, desde: <https://www.gestiopolis.com/auditoria-y-control-de-losrecursos-humanos/>
- Hernández, Fernández y Baptista (2006). Hipótesis, método & diseño de investigación (hypothesis, method & research design). Daena: International Journal of Good Conscience, 7(2), 187-197.
- Johnston, R. y Michel, S. (2008). Tres resultados de la recuperación del servicio. Revista Internacional de Gestión de Operaciones y Producción
- Manrique, N. (2015). El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el hotel "Pastoruri" Independencia– Huaraz, 2014.
- Martínez, E. (2015). Subsistema de Evaluación. Universidad Nacional Experimental Politécnica de Venezuela. 2015.
- Meléndez, J. (2016). CONTROL INTERNO. Editorial Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Perú 2016.

- Mestas, G. (2017). El control interno y su influencia en la gestión de recursos humanos de las empresas constructoras del Perú: caso empresa "SELECON GLOBAL SAC"-Lima, 2017.
- Montejo, A. P. (2001). Evaluación del desempeño laboral. *Gestión*, 2(9).
- Moraleda, A. (2004). La innovación, clave para la competitividad empresarial. *Universia Business Review*, (1), 128-136. *Negocios* (2019). La Estrategia de la Organización. Recuperado el 12 de octubre desde: <https://negociosperu.pe/rrhh/conoce-las-3dimensiones-de-gestion-de-rrhh-385>
- Pilataxi, C. (2015). *Control interno y la gestión del talento humano en la unidad educativa bilingüe "CEBI" de la ciudad de Ambato* (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Contabilidad y Auditoría. Carrera de Contabilidad y Auditoría Semipresencial)..
- Rivera, J. (2016). Sistema de control Interno y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de Gestión de las personas del gobierno regional de San Martín, 2016.
- Rodríguez, E. (2013). Control interno basado en el sistema COSO. *Obtenido de Núñez Dubon y Asociados*. Recuperado el 12 de junio del 2019, desde: <http://www.nunezdubonyasociados.com/sitio/index.php/noticias/350-control-interno-basado-en-sistema-coso>
- Romero, J. (2003). Sistema de Información de Recursos Humanos. 2003. Recuperado el 16 de agosto del 2019, desde: <https://www.gestiopolis.com/sistema-de-informacion-derecursos-humanos/> Terán, F. (2016). Control del Área del Talento Humano. Universidad Benito Juárez G. Ecuador – 2016.

ANEXOS

ANEXO 1

| UNHEVAL: PERSONAL POR CONDICIÓN LABORAL Y SEXO, SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL, 2019 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------|----|----|-------------------------|----|----|----------|----|----|------------|----|---|--------------|---|---|--------------------------|---|---|
| GRUPO OCUPACIONAL / NIVEL REMUNERATIVO | TOTAL GENERAL | | | PERSONAL ADMINISTRATIVO | | | | | | | | | PERSONAL CAS | | | LOCACION DE SERVICIOS 1/ | | |
| | | | | TOTAL | | | NOMBRADO | | | CONTRATADO | | | | | | | | |
| | T | H | M | T | H | M | T | H | M | T | H | M | T | H | M | T | H | M |
| DIRECTOR UNIVERSITARIO | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| FUNCIONARIOS | 43 | 19 | 24 | 43 | 19 | 24 | 42 | 19 | 23 | 1 | - | 1 | - | - | - | - | - | - |
| F3 | 18 | 9 | 9 | 18 | 9 | 9 | 18 | 9 | 9 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| F2 | 24 | 10 | 14 | 24 | 10 | 14 | 24 | 10 | 14 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| F1 | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 | - | - | - | 1 | - | 1 | - | - | - | - | - | - |
| PROFESIONALES | 16 | 7 | 9 | 16 | 7 | 9 | 15 | 6 | 9 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | - |
| SPA | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| SPB | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | - |
| SPC | 1 | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| SPD | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| SPE | 8 | 1 | 7 | 8 | 1 | 7 | 8 | 1 | 7 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| TÉCNICOS | 85 | 50 | 35 | 85 | 50 | 35 | 73 | 42 | 31 | 12 | 8 | 4 | - | - | - | - | - | - |
| STA | 46 | 23 | 23 | 46 | 23 | 23 | 43 | 22 | 21 | 3 | 1 | 2 | - | - | - | - | - | - |
| STB | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| STC | 3 | 3 | - | 3 | 3 | - | 3 | 3 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| STD | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| STE | 28 | 19 | 9 | 28 | 19 | 9 | 20 | 13 | 7 | 8 | 6 | 2 | - | - | - | - | - | - |
| STF | 1 | 1 | - | 1 | 1 | - | - | - | - | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | - |
| AUXILIARES | 80 | 63 | 17 | 80 | 63 | 17 | 56 | 45 | 11 | 24 | 18 | 6 | - | - | - | - | - | - |
| SAA | 10 | 8 | 2 | 10 | 8 | 2 | 10 | 8 | 2 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| SAB | 6 | 5 | 1 | 6 | 5 | 1 | 2 | 2 | - | 4 | 3 | 1 | - | - | - | - | - | - |
| SAC | 21 | 21 | - | 21 | 21 | - | 18 | 18 | - | 3 | 3 | - | - | - | - | - | - | - |
| SAD | 10 | 10 | - | 10 | 10 | - | 10 | 10 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| SAE | 9 | 4 | 5 | 9 | 4 | 5 | 6 | 1 | 5 | 3 | 3 | - | - | - | - | - | - | - |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|-----------|---|---|---|
| SAF | 24 | 15 | 9 | 24 | 15 | 9 | 10 | 6 | 4 | 14 | 9 | 5 | - | - | - | - | - | - |
| CAS | 229 | 132 | 97 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 229 | 132 | 97 | - | - | - |
| LOCACION DE SERVICIOS | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| TOTAL | 453 | 271 | 182 | 224 | 139 | 85 | 186 | 112 | 74 | 38 | 27 | 11 | 229 | 132 | 97 | - | - | - |

1/ El personal contratado bajo la modalidad de Locacion de Servicios, en varios casos tienen varios contratos al año (addendas) por lo que para efectos estadísticos se le considera para el conteo como una sola vez al año. Además se cuentan considerados todos aquellos que realizaron labores administrativas durante algún periodo en el año 2018.

Fuente: Jefatura Personal / Unidad de Escalafón y Control / Oficina de Logística

Elaboración: Unidad de Estadística

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA: EL CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN DE HUANUCO 2019

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | METODOLOGÍA | VARIABLES |
|--|--|--|---|---|
| ¿Qué relación existe entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2019? | Determinar qué relación existe entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2019. | El control interno se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco 2019. | Enfoque: Cuantitativo Alcance: Descriptivo Correlacional. | V.I. El Control Interno. <u>Dimensiones:</u> - Ambiente de control. - Actividades de monitoreo y supervisión. |
| ¿Qué relación existe entre las actividades de control y la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco, 2019? | Determinar qué relación existe entre las actividades de control y la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco, 2019. | Las actividades de control se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco 2019. | Diseño: Correlacional Población: 453 trabajadores nombrados y contratados. Muestra: 46 trabajadores | V.D. La Gestión de Recursos Humanos. |
| ¿Qué relación existe entre las actividades de supervisión y monitoreo y la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco, 2019? | Determinar qué relación existe entre las actividades de supervisión y monitoreo y la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco, 2019. | Las actividades de supervisión y monitoreo se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco 2019. | Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario | <u>Dimensiones:</u> - Atención de objetivos. - Efectividad de base de datos |

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA: EL CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN DE HUANUCO 2019

ENCUESTA:

Señor trabajador:

A continuación, le presentamos una encuesta con 16 preguntas, como parte del trabajo de investigación intitulado EL CONTROL INTERNO Y LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN DE HUANUCO 2019.

Le agradeceremos responder con fidelidad y hacer un comentario adicional en cada pregunta:

CUESTIONARIO

1.- ¿Conoce el reglamento interno de la institución?

SI () NO ()

Porque: _____

2.- ¿Conoce el manual de organización y funciones?

SI () NO ()

Porque: _____

3.- ¿Existe un área de control institucional?

SI () NO ()

Porque: _____

4.- ¿En alguna oportunidad han evaluado su desempeño laboral? **SI**

() NO ()

Porque: _____

5.- ¿Conoce Ud. el resultado de la evaluación de sistema de control de su área?

SI () NO ()

Porque: _____

6.- ¿Considera eficiencia al sistema de control institucional? **SI**

() NO ()

Porque: _____

7.- ¿Se comunica el resultado de las evaluaciones internas? **SI () NO ()**

Porque: _____

8.- ¿Se organizan eventos para revertir las deficiencias en el sistema de control? **SI**
() **NO** ()

Porque: _____

9.- ¿Considera alto su nivel de compromiso con la institucion? **SI**
() **NO** ()

Porque: _____

10.- ¿Existen factores que influyen en su nivel de compromiso? **SI**
() **NO** ()

Porque: _____

11.- ¿Considera que el producto de su trabajo es de buena calidad? **SI**
() **NO** ()

Porque: _____

12.- ¿Existen factores que influyen en la calidad de su trabajo? **SI**
() **NO** ()

Porque: _____

13.- ¿La base de datos para la gestión de recursos humanos es automatizada? **SI**
() **NO** ()

Porque: _____

14.- ¿La base de datos almacena la información suficiente de diversas fuentes? **SI**
() **NO** ()

Porque: _____

15.- ¿La información obtenida de la base de datos contribuye en la toma de decisiones?

SI () **NO** ()

Porque: _____

16.- ¿La información de la base de datos relacionado al personal se utiliza con equidad?

SI () **NO ()**

Porque: _____







