

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS  
COLABORADORES DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA CONTA PACK,  
CAÑETE-2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**

**Bach. MELADY ROXANA SALAZAR VENEGAS**

**ORCID: 0009-0001-0329-6041**

**ASESOR:**

**Dr. EDGAR AUGUSTO SALINAS LOARTE**

**ORCID: 0000-0003-4081-3834**

**TIPO DE INVESTIGACIÓN: BÁSICA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL**

**CAÑETE - PERU**

**2024**

DR. FILIBERTO FERNANDO OCHOA PAREDES  
**PRESIDENTE JURADO EVALUADOR**

MG. JULIO WU MATTA  
**SECRETARIO JURADO EVALUADOR**

DR. SEGUNDO WALDEMAR RIOS RIOS  
**VOCAL JURADO EVALUADOR**

DR. EDGAR AUGUSTO SALINAS LOARTE  
**ASESOR**

**Dedicatoria**

A mis padres, quienes han sido mi faro en las horas oscuras y mi guía en cada paso de mi vida académica y profesional. Su amor y apoyo inquebrantable permitieron este logro.

### **Agradecimientos**

Expreso mi profundo agradecimiento a mis profesores, cuya sabiduría y paciencia han sido fundamentales en mi formación. A mis compañeros de la universidad, amigos del trabajo quienes también contribuyeron con este trabajo.

## ÍNDICE

CARÁTULA	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
ÍNDICE	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstrac	ix
Introducción	x
<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>11</b>
1.1. Descripción de la situación problemática	11
1.2. Formulación del problema	12
1.2.1 Problema general	12
1.2.2 Problemas específicos	12
1.3. Objetivos	13
1.3.1 Objetivo general	13
1.3.2 Objetivos específicos	13
1.4. Justificación	13
1.5. Delimitación de la investigación	14
1.5.1. Delimitación teórica	14
1.5.2. Delimitación temporal	14
1.5.3. Delimitación espacial	14
<b>II. MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO</b>	<b>15</b>
2.1. Marco teórico	15
2.1.1. Variable 1: Control interno	15
A. Definición	15
B. Dimensiones	17
C. Indicadores	20
D. Teoría	20
2.1.2. Variable 2: Gestión del talento humano	22
A. Definición	21

B. Dimensiones	24
C. Indicadores	27
D. Teoría	28
2.2. Antecedentes	29
A. Antecedentes nacionales	29
B. Antecedentes internacionales	31
2.3. Definición de términos básicos	32
<b>III. HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	<b>36</b>
3.1 Hipótesis	36
3.1.1 Hipótesis general	36
3.1.2 Hipótesis específicas	36
3.2 Definición conceptual de las variables	36
3.3 Operacionalización de las variables	37
<b>IV. DISEÑO METODOLÓGICO</b>	<b>38</b>
4.1 Tipo de investigación	38
4.2 Diseño de investigación	38
4.3 Método de investigación	38
4.4 Población y muestra	39
4.5 Lugar de estudio	39
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
4.7 Análisis y procesamiento de datos	40
<b>V. RESULTADOS</b>	<b>41</b>
5.1 Resultados descriptivos	41
5.2 Resultados inferenciales	44
<b>VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>50</b>
<b>VII. CONCLUSIONES</b>	<b>55</b>
<b>VIII. RECOMENDACIONES</b>	<b>56</b>
<b>IX. REFERENCIAS</b>	<b>58</b>
<b>X. ANEXOS</b>	<b>62</b>

**Índice de tablas**

Tabla 1 Porcentajes y frecuencias del control interno y sus dimensiones	41
Tabla 2 Porcentajes y frecuencias de la gestión del talento humano y sus dimensiones	42
Tabla 3 Test de Kolmogorov-Smirnov	44
Tabla 4 Correlación entre el control interno y la gestión del talento	45
Tabla 5 Correlación entre el ambiente de control y la gestión del talento	46
Tabla 6 Correlación entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento	47
Tabla 7 Correlación entre las actividades de control y la gestión del talento	48
Tabla 8 Correlación entre la comunicación y la gestión del talento	49

**Índice de figuras**

Figura 1 Proceso de gestión del talento humano	23
Figura 2 Porcentajes y frecuencias del control interno y sus dimensiones	41
Figura 3 Porcentajes y frecuencias de la gestión del talento humano y sus dimensiones	43

## RESUMEN

Esta investigación se formuló como objetivo principal, determinar cuál es la relación entre el control interno y la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023. Su marco metodológico fue cuantitativo y tuvo un diseño no-experimental transeccional, asimismo, el alcance fue correlacional y se aplicó un método hipotético deductivo. Para el recojo de datos, se aplicaron dos cuestionarios validados y confiables a una muestra total de 80 colaboradores del área de producción. La estadística descriptiva demostró que el control interno tuvo una percepción en un nivel alto de forma predominante de 56.3%, mientras que la gestión del talento humano fue del 55%. Se logró concluir que el control interno se correlaciona de manera significativa ( $p = 0,000$ ) con la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023; en tanto que, el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,905 lo que señala una correlación de sentido positiva y fuerza alta entre las variables.

**Palabras clave:** *Control interno, gestión del talento humano, ambiente de control evaluación de riesgos, actividades de control, proceso de comunicación*

## ABSTRACT

This research was formulated with the main objective of determining the relationship between internal control and human talent management among the production area employees at Conta Pack, Cañete-2023. Its methodological framework was quantitative and employed a non-experimental, cross-sectional design. Additionally, the scope was correlational, and a hypothetical-deductive method was applied. For data collection, two validated and reliable questionnaires were administered to a total sample of 80 employees from the production area. Descriptive statistics showed that internal control was predominantly perceived at a high level by 56.3%, while human talent management was at 55%. It was concluded that internal control is significantly correlated ( $p = 0.000$ ) with human talent management among the production area employees at Conta Pack, Cañete-2023; moreover, the Spearman's Rho coefficient was 0.905, indicating a positive and strong correlation between the variables.

**Keywords:** *Internal control, human talent management, control environment risk assessment, control activities, communication process*

## INTRODUCCIÓN

El talento humano es considerado como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones, dado que, de la calidad, motivación y grado de desempeño del personal dependerá el éxito o fracaso de una organización. Es por esto que implementar un adecuado control interno y una efectiva gestión del talento humano resulta indispensable, especialmente en industrias competitivas y agroexportadoras. En esta línea, la presente investigación se titula "Control interno y gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023".

El objetivo fue analizar si existe relación significativa entre el control interno y gestión del talento humano. La investigación se circunscribe al personal que labora en el área de producción de Conta Pack. Se espera que estos hallazgos aporten información útil para que los directivos puedan diseñar e implementar iniciativas orientadas a fortalecer el control interno, mejorar la calidad del entorno laboral y potenciar el desarrollo laboral de los colaboradores. Esto debería traducirse en mayor motivación, menor rotación de personal y mayor productividad.

La tesis se divide en diez capítulos: el primero aborda el problema en contextos internacionales y locales, asimismo, los objetivos de estudio. El segundo desarrolla el marco teórico, describiendo antecedentes, definiciones y teorías científicas sobre las variables. En el tercero se presentan la hipótesis general y específicas, asimismo, la manera en que se operativizaron las variables. En el cuarto capítulo, se expone la metodología, a través del enfoque, tipo, diseño, alcance y método de investigación aplicados. Asimismo, se muestra la técnica e instrumento para el recojo de datos y la población seleccionada. El quinto muestra los resultados estadísticos descriptivos y correlacionales. En el sexto, se discuten los resultados frente al marco teórico consultado. En el séptimo se plantean las conclusiones en función de los objetivos alcanzados. En el octavo se generan recomendaciones alineadas a las conclusiones. El noveno expone las referencias utilizadas en formato Apa. Por último, en el capítulo diez se anexan documentos para una mejor comprensión del trabajo. Asimismo, se espera que esta investigación sirva como punto de referencia para futuros estudios en otras empresas agroexportadoras nacionales que busquen mejorar el talento humano.

## **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:**

### **1.1. Descripción de la situación problemática**

En el panorama empresarial y financiero actual, la noción sobre control interno se presenta como un pilar fundamental para asegurar la integridad, confiabilidad y eficiencia operativa organizacional. La creciente complejidad de las actividades empresariales, la globalización de los mercados y los avances en el campo tecnológico han destacado la importancia de establecer sistemas robustos de control interno que no solo salvaguarden los activos y recursos de una entidad, sino que también contribuyan con la transparencia, la rendición de estados y el manejo de riesgos (Vega y Marrero, 2021). Por lo tanto, el control interno se ha transformado en un aspecto relevante para diversas organizaciones que busquen ser competitivas y quieran mantenerse vigentes en el mercado. No obstante, la eficacia del control interno va depender en gran medida de la manera en que se aplique en una organización.

Por otro lado, el papel del talento humano ha cobrado una importancia sin precedentes en el logro de las metas y la ventaja competitiva. En un entorno caracterizado por la rápida evolución tecnológica, la globalización y la constante reconfiguración de las demandas de los consumidores, las organizaciones han reconocido la esencialidad de contar con un capital humano calificado, comprometido y adaptable (Gaspar, 2023). Por lo tanto, la administración del talento humano ha suscitado diversos desafíos, que abarcan desde el nivel de productividad al que todas las empresas aspiran hasta la falta de compromiso y participación por parte del personal, lo cual puede verse como un obstáculo para alcanzar metas.

En el contexto empresarial peruano, el control interno desempeña un papel relevante al proporcionar una estructura que garantiza la eficacia de las operaciones, previene fraudes y errores, asegura el cumplimiento normativo y fomenta la toma de decisiones acertadas. Sin embargo, Sanabria-Boudri (2021) advierte que en Lima, de 185 empresas privadas estudiadas, solo el 12,4% de empresas cumple con el proceso de seguimiento presupuestario, asimismo, solo un 27% cumple con normas de control interno, como aspectos de mayor gravedad. Por lo tanto, se resalta la necesidad de implementar políticas y procesos administrativos, relacionados al manejo de los recursos de forma adecuada.

Sobre la gestión del talento humano en el ámbito peruano, Forbes (2022) expone que existen diversos desafíos, particularmente relacionados a la necesidad de generar un liderazgo compartido, y no únicamente centrado en un líder como modelo tradicional. Por

lo tanto, las empresas deben implementar estructuras o sistemas de trabajo en los que todo el equipo tiene la responsabilidad del éxito organizacional. Asimismo, también, se resalta la necesidad de que los líderes manifiesten su lado humano, tales como las incertidumbres, aprendizajes y debilidades; de ese modo generar compromiso en los colaboradores. Por último, muchas empresas priorizan la eficiencia y productividad, infravalorando aspectos humanos, como la comunicación, la calidez, la motivación intrínseca y las relaciones interpersonales.

Ahora bien, en la empresa privada, se han observado diferentes problemas relacionados a la gestión del personal, particularmente con relación a la capacitación del personal. Asimismo, se percibe que el personal recién incorporado no recibe de manera adecuada el proceso de formación e inducción, el cual dura muy poco. Respecto al control interno, se han encontrado errores en producción, de modo que, se sospecha que el control interno puede estar afectando la eficiencia de los procesos, la supervisión y monitoreo, la capacitación, el control de la calidad y el ambiente de trabajo. Por todo lo expuesto, se infiere que la gestión del personal se correlaciona con el control interno, sin embargo, se requiere de una prueba estadística para comprobarlo.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

- ¿Cuál es la relación entre el control interno y la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre el ambiente de control y la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023?
- ¿Cuál es la relación entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023?
- ¿Cuál es la relación entre las actividades de control y la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023?
- ¿Cuál es la relación entre la comunicación y la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023?

## **1.3. Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo general**

- Determinar cuál es la relación entre el control interno y la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023.

### **1.3.1 Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre el ambiente de control y la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023.
- Determinar cuál es la relación entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023.
- Determinar cuál es la relación entre las actividades de control y la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023.
- Determinar cuál es la relación entre la comunicación y la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023.

## **1.4. Justificación**

Esta tesis se desarrolló con el propósito de contribuir de forma indirecta, a través de la producción de nuevo conocimiento, para mejorar las condiciones del control interno y la gestión del personal en el área de producción de la empresa privada Conta Pack. Se buscó generar un diagnóstico de los niveles de cada variable, asimismo, también confirmar si ambos fenómenos guardan relación significativa, de ese modo, se pretende servir como una fuente de consulta para que los directivos puedan tomar decisiones adecuadas y formular estrategias para optimizar la organización, con ese fin, beneficiar a los clientes.

Como justificación metodológica, se desarrolló dos cuestionarios, para medir el control interno, asimismo, la gestión del personal en el contexto de una empresa privada, de modo que, pueda resultar útil para futuras investigaciones, ya sea que lo utilicen como modelo o de forma cabal. En este marco, los instrumentos fueron validados mediante un juicio de expertos, además, se determinó su grado de confiabilidad para que puedan ser aptos para su aplicación.

Respecto a la justificación teórica, esta investigación buscó cubrir una brecha de conocimiento sobre el control interno y su asociación estadística con la gestión del talento en el área de producción de la empresa privada Conta Pack, dado que, tras buscar esta temática en repositorios nacionales, no se encontró ninguna fuente que abordara ambas

variables en el área de producción durante el desarrollo de esta investigación, 2023.

## **1.5 Delimitación de la investigación**

### **1.5.1 Delimitación teórica**

Esta investigación se limitó teóricamente a medir el control interno y la gestión del talento humano desde el punto de vista de los colaboradores del área de producción en la empresa Conta Pack. Además, el control interno se sustentó en la teoría de sistemas, en tanto que, la teoría del desarrollo organizacional explicó la gestión del talento humano.

### **1.5.2 Delimitación temporal**

Esta tesis se enmarcó temporalmente en el segundo semestre del 2023, para su desarrollo teórico, recolección de datos y la generación de resultados.

### **1.5.3 Delimitación espacial**

Esta investigación se enmarcó espacialmente para la recolección de datos en la empresa Conta Pack, que cuenta con una sede para la producción ubicada en la provincia de Cañete, Lima. Por lo tanto, esta investigación se centró en estudiar ambos fenómenos que afectan a todos los colaboradores del área de producción.

## **II. MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO**

### **2.1. Marco teórico**

#### **2.1.1. Variable 1: Control interno**

##### **A. Definición**

De acuerdo con Pereira (2019) consiste en un conjunto de métodos y procesos adoptados por una organización para controlar las operaciones, de ese modo, asegurar los objetivos. Es por tanto un sistema desarrollado y diseñado para garantizar el cumplimiento de parámetros organizacionales. En esta línea, se destaca el control interno como un sistema integral diseñado para controlar operaciones y asegurar el logro de objetivos. Esta definición resalta la relevancia del control como un marco estratégico que guía a las organizaciones hacia el cumplimiento eficiente de parámetros establecidos. La noción de que el control es un sistema desarrollado enfatiza la necesidad de un enfoque planificado y estructurado en la administración, destacando su papel relevante en la toma de decisiones para el éxito organizacional.

Para Cortés (2019) es un conjunto de reglas, procedimientos y métodos que adopta una organización para asegurarse de que se logren los objetivos trazados. En esta línea, el control interno es un medio relevante para la gestión de riesgos, dado que, busca prevenir eventos que puedan afectar la competitividad de una empresa. Asimismo, control es una palabra con dos significados, por un lado, significa tanto verificar (vigilar algo), y por otro lado, significa dominar (tener dominio de algo). En una organización, el control interno asume estos dos roles: su objetivo es controlar los riesgos, pero también verificar la correcta aplicación de las normas. En la práctica, para anticiparse a eventos de riesgo se requiere contar con una organización ordenada y optimizada, por ende, el control interno se basa en un conjunto de procedimientos organizados, a través de un enfoque colectivo, estructurado y adaptado a la organización, es decir, al funcionamiento de la organización y a sus desafíos. No obstante, aunque el control interno se impuso primero en el ámbito contable, ahora se ha extendido a todas las áreas de una empresa.

Ahora bien, el control interno no es una obligación legal, sin embargo, dados los riesgos comerciales, económicos, legales y financieros en los que se incurre, se requiere de un sistema de control en todas las organizaciones, particularmente en las de mayor tamaño. No obstante, cualquiera que sea su tamaño y sus actividades, todas las empresas tienen un interés estratégico y comercial en implementar una política de control eficaz. Por lo tanto, la ausencia de control interno expone a la organización a errores humanos, financieros,

contables y técnicos, o incluso a fraudes deliberados. Más allá de las consecuencias legales, esto puede tener serios impactos en su actividad económica y relaciones comerciales (Afshan y Azlina, 2019).

Para Henk (2019), el control interno es un medio y no un fin, por lo tanto, para ser eficaz, el control interno debe ser un compromiso de todos, desde la gerencia hasta los colaboradores. En este sentido, los empleados son la base del control interno, dado que, de poco o nada serviría establecer procedimientos y métodos si no se aplican. Asimismo, el control interno permite a una empresa administrar todos los procesos implementados para alcanzar sus objetivos. En este marco, el control interno es un sistema que la empresa define, implementa y del cual es responsable. Se compone de medios, procedimientos y actividades adaptadas a la empresa (características y tamaño), de este modo le permite a una organización: a) controlar sus actividades lo mejor posible; b) hacer más eficientes sus operaciones; c) hacer buen uso de sus recursos; d) identificar los riesgos (financieros, operativos o de cumplimiento) que puedan impedir el logro de objetivos.

Por otro lado, Barrio (2019) afirma que para diseñar correctamente los procedimientos de control interno primero se requiere saber cuáles son las directivas de la gerencia y cuáles son los objetivos del negocio. Para tener en cuenta los diferentes aspectos de su implementación; se establece un sistema que prevé: a) Una definición clara y precisa de la misión, b) Difusión interna de información veraz y confiable, c) Un sistema que permite identificar los principales riesgos de acuerdo con los objetivos de la organización, d) Seguimiento permanente del sistema y su evaluación periódica del funcionamiento.

Ahora bien, Vera (2020) advierte que el control interno a veces goza de mala reputación debido al formalismo excesivo y lento. Sin embargo, el control interno es un medio eficaz para controlar los riesgos de una empresa. En este marco, el control interno se caracteriza por un sistema de organización del procesamiento de la información hasta la validación de esta información. El control interno es aplicable desde la apertura del correo, el almacenamiento de los documentos contables, hasta la validación de un pago. Para ello, es necesario tener la noción adecuada para organizar teniendo en cuenta los siguientes criterios de control interno: a) Una organización transparente que registra procedimientos. b) Una distribución de tareas para fijar las obligaciones de todos, c) Consideración de las habilidades de cada empleado y su integración en la organización d) Un análisis de fortalezas y debilidades para la mejora constante, e) Su implementación requiere un análisis de cada tarea.

A menudo se utiliza una opinión externa, como la de un auditor, para establecer los procedimientos que se aplicarán, por ende, para ajustar mejor los procedimientos de control interno al tamaño y forma de la organización.

Ahora bien, Vera (2020) sustenta cuatro dimensiones que resaltan la complejidad de la gestión del control organizacional. Estas dimensiones, que incluyen “el ambiente de control, la evaluación de riesgos, las actividades de control y la comunicación”, abordan aspectos fundamentales que contribuyen a la efectividad y eficiencia de las prácticas de control interno. La primera dimensión, el ambiente de control, establece la base para un sistema de control sólido, enfocándose en la cultura organizacional, los valores y las normas éticas que influyen en el desarrollo organizacional. La evaluación de riesgos, como segunda dimensión, es crucial para identificar y comprender las posibles amenazas y desafíos que podrían alterar el logro de objetivos organizativos. Las actividades de control, la tercera dimensión, se centran en las acciones concretas y procedimientos implementados para mitigar los riesgos, por ende, garantizar las políticas y objetivos.

Por último, la dimensión de comunicación destaca la importancia de la transparencia y la difusión efectiva de información vinculada al control interno. La relevancia de adoptar estas dimensiones radica en su ventaja para proporcionar un enfoque integral, de modo que, se pueda abordar los desafíos asociados con la gestión del control interno. Integrar estas dimensiones no solo fortalece la capacidad para prevenir y gestionar riesgos, sino que también establece un marco para formular estrategias. Por último, esta aproximación teórica sobre el control interno ayuda a fortalecer la ventaja competitiva de la organización y a garantizar un ambiente de trabajo adecuado (Vera, 2020).

## **B. Dimensiones**

Para operativizar el control interno, se consideraron 4 dimensiones explicadas por Vera (2020):

Respecto a la primera dimensión, ambiente de control, Arroyo et al. (2019) indican que se refiere al conjunto de regulaciones, procedimientos y normas que conforman las bases para establecer el control interno en una organización. Por lo tanto, este aspecto de control es esencial para asegurar que los objetivos organizacionales se alcancen de forma eficaz, asimismo, que se minimicen riesgos.

Para Pereira (2019) el ambiente de control hace referencia al conjunto de actitudes, valores y estándares que impactan en la manera en que una entidad administra sus

operaciones y riesgos. Constituye el ambiente general establecido por la dirección de una compañía, lo cual influye en la perspectiva que los empleados adoptan respecto al control interno y la ética laboral. Este ambiente establece el marco en el cual se diseñan, implementan y supervisan los procedimientos de gestión de control, con el fin de asegurar que se cumplan los objetivos organizativos y prevenir posibles fraudes, equivocaciones y conductas inapropiadas.

Para Gómez et al. (2021) el ambiente de control constituye el cimiento sobre el cual se construyen los otros elementos del control interno, generando orden y estructura de trabajo. Los elementos de esta dimensión abarcan la integridad, los principios éticos y la aptitud de los miembros, la filosofía y estilo de liderazgo, la forma en que la dirección delega autoridad y asigna responsabilidades, así como el crecimiento profesional del personal, además de la supervisión. Esta dimensión ejerce una amplia influencia en las operaciones, a través de la declaración de su misión y visión, estructura orgánica, procedimientos de reclutamiento y selección de personal, reglamentos internos actualizados, ROF actualizado, TUPA actualizado, entre otros manuales.

Por todo lo expuesto, esta dimensión incluye un conjunto de factores y elementos que conforman la base para el establecimiento o funcionamiento efectivo del control organizacional. Por lo tanto, consiste en una serie de aspectos que se interrelacionan que influyen en la manera en que la organización gestiona sus operaciones y riesgos, así como en la promoción de la ética en todas sus actividades.

Respecto dimensión, evaluación de riesgos, Gómez et al. (2021) indican que es la posibilidad de que un hecho ocurra y genere pérdidas o daños a la organización, por lo tanto, es el proceso que permite identificar y medir peligros para la empresa, asimismo, generar una estrategia como respuesta. A este respecto, este concepto expone la importancia de anticipar y gestionar posibles eventos perjudiciales para una organización. Es decir, el riesgo es la posibilidad de que eventos adversos ocurran, con el potencial de causar pérdidas o daños. Por ende, esta dimensión se presenta como un proceso esencial que no solo identifica, sino que también cuantifica los peligros que podrían afectar a la empresa. Este enfoque proactivo permite desarrollar estrategias efectivas de respuesta, fortaleciendo su capacidad para afrontar y mitigar situaciones adversas.

Arroyo et al. (2019) sostienen que, una vez establecido el entorno de control, se necesita una evaluación exhaustiva de los riesgos inherentes a una empresa. Esta evaluación busca comprender la relación entre dichos riesgos y los objetivos organizacionales,

permitiendo así la identificación y aplicación de controles específicos para mitigarlos. Dado que los riesgos varían significativamente entre empresas debido a factores como su naturaleza, metas, y la industria a la que pertenecen, es esencial comprender los elementos que rodean a la empresa en cuestión para una evaluación de riesgos efectiva.

Por su parte, Pereira (2019) explica que el propósito fundamental de este proceso radica en la identificación de los riesgos que la empresa enfrenta, ya sean de origen interno o provengan del exterior. Ambos tipos de factores requieren una atención minuciosa durante la evaluación de riesgos, si bien los externos demandan un análisis más profundo debido a su condición de estar fuera del control directo de la empresa.

De un modo parecido, al considerar la posibilidad de que, si los riesgos son controlables o no, las organizaciones pueden decidir cómo mitigarlos. Por ejemplo, una empresa puede observar su negocio y evaluar los riesgos asociados a él. Para las organizaciones que manejan inventarios, el riesgo podría consistir en daño físico, obsolescencia y el hurto de documentos. Todas las empresas del mundo se enfrentan a algún grado de riesgo. Este componente se centra en identificar los riesgos específicos de la industria, así como los riesgos específicos de la propia empresa (Manosalvas et al., 2019).

Respecto a la tercera dimensión, actividades de control, Arroyo et al. (2019) indican que son acciones que representan las directrices y procesos implementados con el fin de garantizar la realización de metas organizacionales. Asimismo, constituyen la base para reducir riesgos.

Pereira (2019) indica que establecer políticas y procedimientos sólidos, basados en factores de riesgo, ayuda a garantizar que existan acciones preventivas y una respuesta apropiada para cualquier situación. Para ellos se requiere: a) identificar factores de peligro; b) establecer acciones de control que reduzcan los riesgos; c) desarrollar controles de riesgo; d) actualizar las políticas para los riesgos.

Afshan y Azlina (2019) explican que las actividades de control garantizan la continuidad empresarial en caso de una emergencia, dado que, junto con un enfoque proactivo de seguridad y actualizaciones, garantiza que sus actividades de control se alinean con la misión y metas. Cuanto mejores sean las políticas para formular las reglas, más exitosa será la organización en lo que respecta a esta dimensión.

Por todo lo descrito, esta dimensión busca disminuir los riesgos organizacionales. Esto implica, crear un mapa de procesos, generar políticas y procedimientos que estén documentados, procedimientos de autorización para establecer líneas de control interno.

Respecto a la cuarta dimensión, comunicación, Gómez et al. (2021) indican que aborda la adecuada transmisión de información tanto internamente en la organización como hacia entidades externas. Es crucial que los datos se comuniquen de manera comprensible y puntual, tomando en consideración la confidencialidad de los mismos.

Según Arroyo et al. (2019) el elemento de comunicación se refiere al proceso de transmitir de manera efectiva la información relevante dentro de una organización y con entidades externas. Implica asegurarse de que la información se comparta de forma clara, oportuna y comprensible, y que se considere la confidencialidad cuando sea necesario. Una comunicación adecuada ayuda a respaldar la coordinación entre distintas partes de la organización y a garantizar que la dirección tenga acceso a información relevante y precisa para la toma de decisiones informadas.

Según Pereira (2019), el proceso de comunicación se define como el flujo de información relativa a las actividades de control hacia las autoridades o el personal pertinente, con el fin de posibilitar la implementación eficaz de dichas actividades. Así mismo, la ejecución de las actividades de control está intrínsecamente ligada a una comunicación efectiva con el personal. La carencia de una comunicación adecuada invalida las actividades de control, destacando la importancia crítica de este componente. La calidad del sistema de información de la empresa desempeña, asimismo, un papel crucial en este contexto. En el ámbito de los controles internos, la información debe fluir en todas las direcciones, garantizando que todos los miembros de la organización estén debidamente informados y actualizados.

Por lo expuesto, el elemento de comunicación se refiere al flujo de información externo e interno que la organización requiere para cumplir con sus objetivos y llevar un adecuado proceso de control interno. Esto implica, como información externa generar datos confiables y oportunos (portal institucional), como información interna datos confiables y oportunos (intranet, boletines, periódicos murales).

### **C. Indicadores**

#### Ambiente de control

- Políticas de supervisión
- Responsabilidades
- Valores
- Misión
- Manuales

### Evaluación de riesgos

- Identificar riesgos
- Valoración de los riesgos
- Respuestas a riesgos
- Cultura ante el riesgo

### Actividades de control

- Personal competente
- Procedimientos
- Registros de control
- Cultura de control

### Comunicación

- Comunicación ascendente
- Comunicación descendente
- Comunicación horizontal
- Información actualizada
- Transparencia

### **D. Teoría**

El fenómeno del control interno puede explicarse mediante la teoría general de sistemas, que expone que una organización es un sistema complejo, compuesto por partes interconectadas que trabajan de forma conjunta en busca de los objetivos. Se enfoca en las interacciones, retroalimentación y adaptación de estos componentes para entender y mejorar el funcionamiento global de la organización (Vázquez, 2023). Con base en esta teoría, el control interno de una empresa se puede entender como un mecanismo de retroalimentación que monitorea y asegura la alineación entre los componentes de la organización, a través de normas, comunicación y ajustes, busca la eficacia empresarial mientras se adapta a cambios o desafíos.

Desde esta óptica, el control interno se concibe como un mecanismo para supervisar y garantizar la coherencia entre los distintos componentes de la organización mediante normas, comunicación y ajustes. En esencia, actúa como un regulador que busca asegurar la eficacia operativa, al tiempo que facilita su capacidad para adaptarse de manera ágil a cambios y desafíos en su entorno. Este enfoque sistémico ofrece una comprensión integral del control interno como un elemento clave para la optimización y la adaptabilidad organizacional.

## **2.1.2. Variable 2: Gestión del talento humano**

### **A. Definición**

Para Chiavenato (2020) se refiere a los procesos y prácticas relacionados con la contratación, el desarrollo, la motivación, la retención y la recompensa del capital humano. Los recursos humanos son el departamento de una organización responsable de gestionar la actividad de los empleados. Como tal, esta área juega un papel vital en el éxito organizacional. Para administrar el talento de manera efectiva, se debe atraer constantemente a los mejores empleados, mejorar sus habilidades con oportunidades de capacitación, inspirarlos para que se desempeñen mejor y promover un ambiente de trabajo positivo. Estas prácticas ayudan a garantizar que los colaboradores se sientan valorados y motivados.

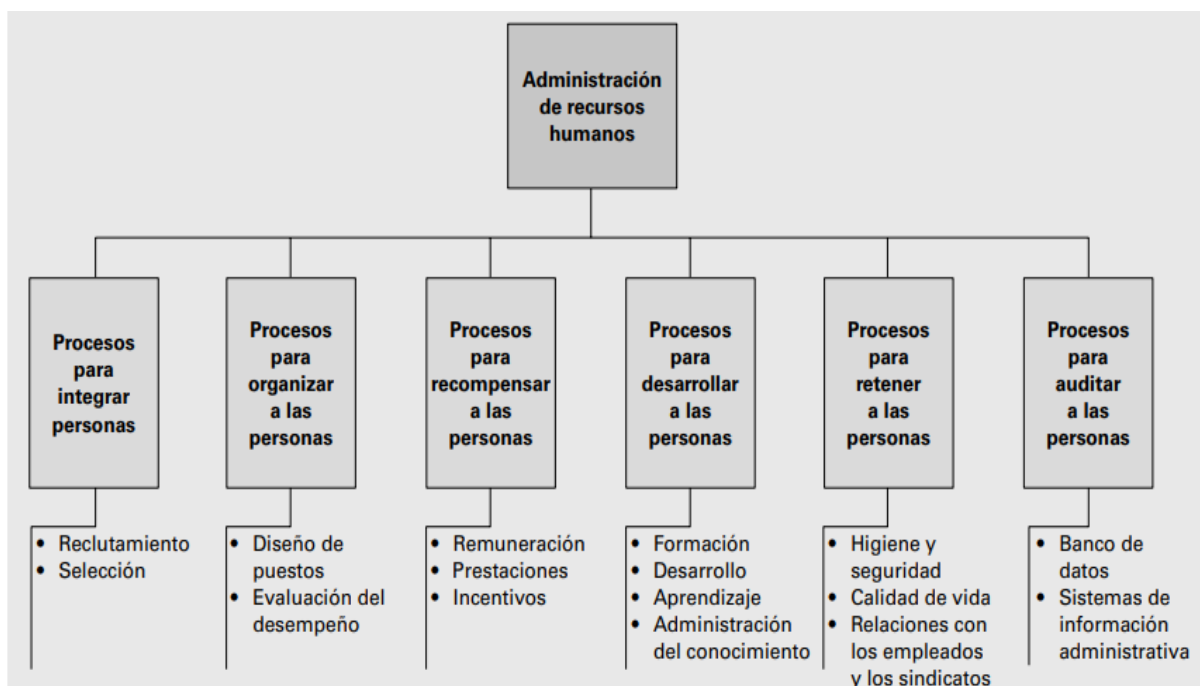
Pérez et al. (2022) indica que se refiere al proceso sistemático de analizar y administrar eficazmente el potencial, habilidades y contribuciones del personal en un contexto organizacional. Implica la medición objetiva del rendimiento y competencias, el establecimiento de objetivos claros, la retroalimentación constructiva y el diseño de estrategias de desarrollo profesional para el crecimiento tanto individual como organizacional, buscando las metas empresariales y fomentar un ambiente de alto rendimiento y satisfacción. Este proceso no solo implica la medición objetiva del rendimiento y competencias, sino que también abarca aspectos fundamentales como el establecimiento de objetivos claros, la retroalimentación y el diseño de estrategias de desarrollo profesional.

Para Kravariti y Johnston (2019) la gestión del personal es de gran relevancia para las empresas privadas, ya que el talento humano constituye el recurso más valioso y diferenciador. A través de estrategias de reclutamiento, selección, desarrollo y retención de colaboradores capacitados y motivados, la organización puede optimizar su productividad, innovación y competitividad en un entorno empresarial dinámico. Además, una gestión eficaz del talento promueve el trabajo en equipo, mejora el compromiso de los colaboradores, lo que a su vez contribuye a reducir el grado de rotación del personal y los costos asociados.

Ahora bien, Chiavenato (2009) proporciona un marco integral que abarca diversas dimensiones y procesos esenciales para gestionar eficazmente el capital humano en una organización privada. La inclusión de procesos como integración, organización, recompensa, desarrollo, retención y auditoría demuestra una comprensión holística de la

gestión del talento, abordando tanto aspectos estratégicos como operativos. El proceso de integración destaca la importancia de acoger a los nuevos empleados de manera efectiva en la organización, facilitando una rápida adaptación y maximizando su contribución desde el principio. La organización, por su parte, se enfoca en la estructuración eficiente de roles y responsabilidades, garantizando una distribución efectiva del talento en la empresa. Los procesos de recompensa y desarrollo resaltan la necesidad de reconocer y potenciar el talento existente, incentivando un ambiente de trabajo motivador y de crecimiento continuo.

**Figura 1.** Procesos de gestión del talento humano



Fuente: Chiavenato (2009).

La retención, otro aspecto clave, apunta a mantener a los empleados talentosos y comprometidos, reduciendo la rotación y conservando la experiencia adquirida en la organización. Por último, el proceso para auditar refleja una visión proactiva al sugerir la evaluación y mejora constante de la gestión del personal, asegurando la alineación con los objetivos organizativos (Chiavenato, 2009). Por todo lo expuesto, la elección de este marco conceptual proporciona no solo una guía sólida para implementar prácticas efectivas de gestión del personal, sino también un enfoque coherente y estructurado para maximizar el rendimiento y el desarrollo de los colaboradores. La relevancia de incorporar estos procesos radica en su capacidad para abordar las complejidades del capital humano desde diversas perspectivas, permitiendo a la organización no solo reclutar y retener talento, sino también potenciarlo y adaptarlo de manera efectiva a las necesidades cambiantes del entorno

empresarial (Chiavenato, 2009).

## **B. Dimensiones**

Para operativizar la gestión del talento humano, se tomó como referencia los postulados de Chiavenato (2009), quien propone seis procesos o dimensiones:

Respecto a la primera dimensión, los procesos para integrar personas, Chiavenato (2020) señala que implica convocar, seleccionar e incorporar a las personas más idóneas conforme a las demandas de la empresa. En este contexto, las empresas satisfacen sus requerimientos de recursos humanos, incluyendo aspectos relacionados a las necesidades actuales y futuras, durante el proceso de encontrar y elegir candidatos.

Según Borrero (2019) para atraer a los mejores talentos, las empresas deben crear una oferta atractiva y convincente, utilizar los medios u otras plataformas digitales adecuadas, y ofrecer salarios o beneficios competitivos. Asimismo, las empresas necesitan comunicar sus valores, cultura y ambiente de trabajo para atraer a los candidatos adecuados. La selección de candidatos adecuados implica identificar a los futuros colaboradores para el puesto adecuado en función de sus habilidades, conocimientos y experiencia. Requiere estrategias de contratación eficaces que evalúen las habilidades, la experiencia y la adecuación cultural de los candidatos. Por lo tanto, las empresas deben desarrollar criterios de selección que se alineen con los objetivos organizacionales.

De acuerdo con Tejada et al. (2020) las organizaciones deben priorizar la contratación de empleados talentosos, dado que, desempeñarán su función de manera efectiva mientras contribuyen a una cultura empresarial próspera. Cualquier estrategia de talento debe comenzar con el proceso de contratación. Si una organización desea encontrar empleados de alto rendimiento que encajen perfectamente con la cultura empresarial, el proceso de incorporación es fundamental. No obstante, los gerentes de recursos humanos no solo deben enfocarse en reclutar personal calificado, sino también asegurarse de que esté en línea con la estrategia organizacional. Tener funciones y responsabilidades claramente definidas permite al personal lograr sus objetivos individuales y ayuda a la empresa a alcanzar sus objetivos estratégicos.

Respecto a los procesos para organizar a las personas, Chiavenato (2020) señala que este proceso consiste en definir roles y responsabilidades, establecer líneas de comunicación claras y asegurar que las personas estén ubicadas en posiciones adecuadas según sus habilidades y la estrategia empresarial. Además, estos procesos abarcan la asignación de

tareas, la creación de equipos de trabajo eficientes y la implementación de sistemas de apoyo para garantizar un funcionamiento efectivo.

Ahora bien, sobre la necesidad de organizar al personal, Zayas (2020) resalta que, si los colaboradores cuentan con compromiso, sin embargo, no disponen, de las capacidades necesarias, método de trabajo y orden, es casi seguro que no alcanzarán resultados significativos, aunque hayan tenido buenas intenciones. Por lo tanto, para complementar un adecuado proceso de incorporación del personal, se requiere darle una guía y un orden de trabajo que estén alineados a los objetivos del área, a su vez, de la organización como unidad de negocio. Asimismo, junto con un riguroso proceso de contratación, optimizar el proceso de organización también puede ayudar a los nuevos empleados a comprender la visión de la organización. Al definir claramente los objetivos empresariales y enumerar las responsabilidades de cada nuevo puesto, se busca ayudar a los nuevos empleados a adaptarse a su función.

Respecto a los procesos para recompensar al personal, Chiavenato (2020) señala que consiste en reconocer y valorar las contribuciones de los empleados dentro de una organización. Esto abarca establecer sistemas de compensación equitativos, que incluyan salarios, bonificaciones y beneficios, para motivar y retener al personal. También abarca el reconocimiento no monetario, como el elogio y las oportunidades de crecimiento profesional. Estos procesos buscan alinear las recompensas con el desempeño y el logro de objetivos, fomentando así el compromiso del personal.

Borrero (2019) afirma que el reconocimiento puede hacerse a través de comentarios regulares y recompensándolos adecuadamente por sus esfuerzos. Se puede recompensar a los empleados con bonos o aumentos, promociones o regalos. Incluso si se cuenta con presupuesto reducido, se pueden ofrecer descuentos en compras. Asimismo, la idea de reconocer los esfuerzos de los colaboradores es generar un mayor impulso o motivación, a este respecto, la motivación es un elemento que requiere atención constante. No existe un método único para aumentar la motivación, sin embargo, hay algunas cosas que se puede hacer para mantener motivado a los equipos de trabajo, como asegurarse de priorizar el bienestar general de los colaboradores.

Respecto a los procesos para desarrollar al personal, Chiavenato (2020) señala que consiste en mejorar las habilidades, conocimientos y competencias del personal en una organización. A través de este proceso se busca identificar necesidades de capacitación, estructurar programas de formación y ofrecer oportunidades de crecimiento continuo.

También abarca el desarrollo de planes de carrera para promover el crecimiento profesional y la retención del talento interno. Estos procesos buscan cultivar un ambiente donde los empleados puedan expandir sus habilidades y contribuir al logro de objetivos.

Para Borrero (2019) el desarrollo de los empleados en función de sus habilidades es un aspecto crucial de la gestión del talento que puede hacer o deshacer el éxito de una empresa. Esto implica personalizar los programas de capacitación para alinearlos con los objetivos y el perfil de la organización. En este marco, para lograr esto, las organizaciones deben: a) Llevar a cabo programas de orientación e incorporación para introducir a los empleados a la cultura y los valores empresariales; b) Proporcionar capacitación para mejorar las habilidades para mejorar el desempeño; c) Asesorar, orientar y educar a los empleados en función de su perfil de trabajo para garantizar que estén alineados con los objetivos organizacionales; d) Implementar la rotación laboral interna, que implica la rotación de empleados dentro de diferentes equipos y proyectos para mantenerlos motivados y rejuvenecidos.

Al desarrollar continuamente las habilidades de los empleados, las empresas pueden mantener una fuerza laboral flexible y eficiente. Esto no solo beneficia a la empresa, sino que también aumenta las oportunidades de desarrollo profesional de los empleados, promoviendo la retención de empleados. Los colaboradores a los que se les dan metas y objetivos claros están más motivados para desempeñarse mejor y tener éxito, dado que, pueden ver cómo sus esfuerzos contribuyen al logro de objetivos. Se brindan oportunidades de crecimiento para que los empleados puedan avanzar en sus carreras, asimismo, aumentar su compromiso (Chiavenato, 2020).

Con relación a los procesos para retener al personal, Chiavenato (2020) indica que estos procesos consisten en mantener a los empleados valiosos en la organización a largo plazo. Es decir, se debe crear un ambiente de trabajo satisfactorio y motivador, ofrecer oportunidades para el desarrollo profesional, así como reconocer y recompensar el desempeño sobresaliente. También involucra la creación de políticas que faciliten el equilibrio entre los aspectos personales y laborales, además, que fomenten un sentido de pertenencia y conexión con la cultura de la empresa. Estos procesos buscan reducir la rotación de personal, de ese modo, asegurar que el talento clave permanezca comprometido con la organización.

De acuerdo con Ames (2021) es importante que las organizaciones consideren diferentes factores de interés o atracción antes de formular una estrategia de retención del

personal. Por ejemplo, la organización debe asegurarse de que estén en los roles correctos, de modo que coincida con sus habilidades y aspiraciones. Esto no solo los motivará, sino que también los ayudará a lograr sus objetivos. Al priorizar la retención de empleados, las empresas pueden garantizar una fuerza laboral motivada y comprometida, lo que lleva al éxito empresarial a largo plazo.

Respecto a los procesos para auditar al personal, Chiavenato (2020) señala que la evaluación o supervisión implica medir la eficacia de las estrategias de gestión del talento e identificar aspectos de mejora. Para ello se requiere recopilar datos sobre métricas claves, analizar los datos y utilizar los conocimientos de gestión para tomar decisiones acertadas. Las empresas deben proporcionar a los empleados comentarios y evaluaciones de desempeño regulares para asegurar que cumplan con las metas organizacionales. Para identificar estas necesidades, los gerentes primero deben comprender el estado actual de los procesos dentro de la empresa. También necesitan evaluar qué tan bien están respondiendo los empleados a los desafíos que enfrenta la empresa. Finalmente, deben evaluar las fortalezas o debilidades del personal para ejecutar decisiones informadas sobre la contratación y el desarrollo.

Ramírez et al. (2019) exponen que es importante establecer metas para los colaboradores a nivel personal y colectivo. Tener indicadores permite realizar un seguimiento de los resultados pasados y presentes, identificar posibles problemas y tomar medidas para mejorarlos. Los cuestionarios también son una manera fácil de evaluar el conocimiento de los empleados sobre temas específicos. Asimismo, para muchas empresas, el proceso de supervisión se emplea para identificar las fortalezas o debilidades dentro de la organización, evaluar el desempeño individual. Estas revisiones generalmente se realizan periódicamente. Además, permite establecer indicadores clave del rendimiento para cada miembro del equipo, en este sentido, asegurar de que todos trabajen para lograr los mismos objetivos y brindar a los empleados la retroalimentación necesaria.

### **C. Indicadores**

Procesos para integrar

- Convocatoria
- Personal encargado
- Filtros
- Tiempos

Procesos para organizar

- Diseño de puestos
- Necesidades
- Capacidades
- Organización

#### Procesos para recompensar

- Salario
- Reconocimiento
- Prestaciones sociales
- Salario emocional

#### Procesos para desarrollar

- Capacitaciones
- Evaluaciones
- Crecimiento personal
- Crecimiento profesional

#### Procesos para retener

- Comunicación con su jefe
- Puntualidad para tomar vacaciones
- Línea de carrera
- Actividades recreativas

#### Procesos para auditar

- Personal
- Criterios
- Retroalimentación
- Acompañamiento

### **D. Teoría**

Para explicar la gestión del talento humano, se consideró la teoría del comportamiento organizacional, la cual se centra en comprender y explicar cómo las personas y grupos se comportan dentro de una organización, considerando factores psicológicos, sociales y emocionales que influyen en su desempeño y relaciones laborales (Bravo et al., 2020). En este marco, analiza cómo las motivaciones, actitudes y comportamientos de los empleados afectan su desempeño y compromiso en la organización. Asimismo, se enfoca en comprender las necesidades individuales, la interacción entre los empleados y la influencia del entorno laboral en su satisfacción y productividad.

En este contexto, la aplicación de la teoría del comportamiento organizacional para explicar la gestión del personal destaca la relevancia de comprender los aspectos psicosociales y emocionales que afectan el comportamiento del personal en el entorno laboral. Esta perspectiva ofrece un marco sólido para analizar cómo las motivaciones, actitudes y comportamientos de los empleados impactan directamente en su desempeño y compromiso con la organización. Al poner énfasis en las necesidades individuales, la interacción entre los empleados y la influencia del entorno laboral en su productividad, la teoría del comportamiento organizacional proporciona una perspectiva valiosa para la gestión efectiva del personal. Comprender y abordar estos aspectos emocionales y sociales contribuye a generar un ambiente laboral adecuado para la colaboración y el éxito empresarial.

## **2.2. Antecedentes**

### **A. Antecedentes nacionales**

Oviedo y Mendoza (2022) elaboraron una investigación que buscó confirmar si el control interno se correlacionaba con la gestión del talento humano. Para lograr su objetivo, se aplicó una metodología cuantitativa, mediante un diseño que evitó la experimentación de las variables. Asimismo, la profundidad del estudio fue correlacional y se siguió una lógica hipotética-deductiva. La muestra final fue de 40 trabajadores. Se determinó en cuanto a las variables, un valor  $\tau = 0,458$  con una significancia de  $p = 0,000$ . Asimismo, se observó una relación entre variables, representada por un valor  $\tau = 0,281$ , con una significancia de  $p = 0,021$ . En cuanto a la relación entre las actividades de control y la gestión del personal, se obtuvo un valor  $\tau = 0,104$ , con una significancia bilateral de  $p = 0,401$ . Se puede concluir que el control interno se correlaciona de manera positiva y significativa con la gestión del talento humano ( $Z_{cal} > Z_{Crítica}$ ;  $4.16 > 2.58$ ).

Delgado (2022) abordó cómo el control interno se correlaciona con la gestión del talento humano en una organización en Ayacucho. Su investigación se basó en los parámetros del enfoque cuantitativo, fue de nivel correlacional y se aplicó un diseño que evitó la experimentación. La muestra de estudio contó con 36 colaboradores. Además, se aplicaron encuestas a través de cuestionarios. Los resultados iniciales revelaron que el 53% de los encuestados percibían como deficiente la implementación del control interno en la institución. Esta percepción se fundamenta en la asignación inadecuada de roles en áreas importantes debido a su riesgo. Del mismo modo, la gestión del personal fue calificada como

deficiente, principalmente debido a la carencia de procesos eficaces en la contratación de talento humano adecuado y la ausencia de incentivos que estimulen la productividad del empleado. En consecuencia, el control interno se correlaciona de forma significativa con la gestión del personal, respaldada por el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que alcanza el valor de 0.598, y un p-valor de 0.000.

Condori (2019) diseñó un estudio que tuvo como objetivo comprobar de qué manera el control interno se correlaciona con la gestión del talento humano de una organización en Huancavelica. Para lograr su objetivo, se aplicó una metodología cuantitativa, mediante un diseño que evitó la experimentación de las variables. Asimismo, la profundidad del estudio fue correlacional y se siguió una lógica hipotética-deductiva. La muestra la conformaron 30 colaboradores, a quienes se les proporcionaron dos cuestionarios, validados por expertos y con confiabilidad homogénea adecuada. Mediante el análisis de la prueba (Rho de Spearman), se determinó que el control interno se asocia de forma positiva con la gestión del talento humano. El valor de Sig. fue encontrado como 0,000, menor a  $\alpha=0,05$ ; indicando una asociación significativa.

Mancilla (2021) estudió el control interno y su correlación con la gestión del talento humano en el área de operaciones de la empresa privada en Lima. Su metodología fue básica, y se enmarcó en los parámetros del enfoque cuantitativo, asimismo, su diseño evitó la experimentación de las variables, a través del método deductivo. El grupo muestral fue de 50 colaboradores de forma no probabilístico. Para el recojo de datos, se emplearon cuestionarios. Los hallazgos evidenciaron una correlación positiva sustancial de Spearman, con un valor de 0,818, y una significancia estadística de  $p= 0,000 < 0,05$ , entre las variables de control interno administrativo y gestión del talento humano. Estos hallazgos indican que hay una conexión positiva y significativa entre ambas variables en la empresa privada.

Quispe (2020) buscó comprobar de qué manera el control interno se asocia con la gestión del talento humano en una empresa constructora. Para lograr su objetivo, se aplicó una metodología cuantitativa, mediante un diseño que evitó la experimentación de las variables. Asimismo, la profundidad del estudio fue correlacional y se siguió una lógica hipotética-deductiva. Su grupo muestral fue de 175 colaboradores, a quienes se les aplicaron cuestionarios para el recojo de datos. Los resultados obtenidos en el estudio revelan de manera concluyente la existencia de una relación directa (Pearson), con un valor de 0,763, indicando así una correlación positiva de magnitud considerable. En virtud de estos hallazgos, podemos afirmar que entre el control interno y la gestión del personal hay una

conexión significativa estadística.

Sipiran (2020) estudió el control interno y su asociación estadística con la gestión del talento humano en una empresa constructora. Su estudio básico y cuantitativo, con un diseño que evitó experimentación. Se llevaron a cabo dos cuestionarios en formato Likert, aplicados a un total de 31 colaboradores, que abarcaron tanto al personal del área administrativa como a los obreros. Los resultados revelaron de manera concluyente la presencia de una correlación significativa entre "control interno" y "gestión del talento humano". Este hallazgo se respalda con un valor p de 0.000 y un coeficiente 0.914 que resulta elevado. Por lo tanto, se logró corroborar de manera adicional la existencia de una correlación (Rho Spearman) positiva y alta.

### **B. Antecedentes internacionales**

Cabezas (2022) abordó la gestión del talento y la manera en que esta se relaciona con los resultados organizacionales. Su investigación tuvo una metodología mixta, con métodos, deductivo e inductivo, asimismo, para el recojo de datos se aplicaron diversas técnicas, como la observación o participante, encuestas y entrevistas. La muestra fue de 25 colaboradores. Los resultados obtenidos reflejaron que el proceso de atención al cliente se caracteriza por contar con un 39% de subprocesos ejecutados por los despachadores, de los cuales un 17% se identificaron como áreas con oportunidades de mejora, mientras que un 44% no se ejecutan de manera completa. En cuanto al proceso de descarga de combustible, se encontró que un 62% de los subprocesos se llevan a cabo con observaciones. Por su parte, el proceso de selección y reclutamiento presenta un 52% de incumplimiento.

En Ecuador, Ortiz (2021) determinó el grado de control interno en la gestión del talento humano del GAD, en el Cantón Ventanas. Su metodología fue cuantitativa, asimismo, fue de diseño no experimental. El método fue deductivo y el alcance descriptivo. El estudio contó con la colaboración de 165 funcionarios. Se logró determinar que el 73% de colaboradores considera que en la organización no se aplica un adecuado proceso de gestión de riesgos, el 53% manifestó que desconoce si se aplican, o no, controles dentro de su área. Asimismo, el 26% de colaboradores consideró que los controles que se aplican están principalmente orientados a corregir errores, más no, a prevenirlos. Los componentes del control interno, evaluación y respuesta al riesgo, obtuvieron una calificación de grado baja. El componente, ambiente de control interno, obtuvo una calificación de nivel medio. Por último, las dimensiones de información y comunicación obtuvieron un nivel alto.

Vargas (2021) elaboró una investigación que buscó analizar el control interno y el

talento humano en un Municipio, en Ecuador. La metodología combinó enfoques cualitativos y cuantitativos. Este diseño, de naturaleza descriptiva, analítica, sintética, bibliográfica, documental y correlacional, ha posibilitado, mediante la utilización de diversos instrumentos de recopilación de información específicos, la generación de hallazgos relacionados con los comportamientos y las interrelaciones presentes en los diversos procesos de la Unidad de Talento Humano. La identificación de los aspectos que afectan el desarrollo institucional y profesional de la institución, en todos sus aspectos, contribuye a definir pautas de mejora en los procedimientos de control interno, alineadas con las actividades y en cumplimiento de las normativas vigentes.

Tigua (2020) examinó la asociación entre el control interno y la administración del talento humano del GAD, en el cantón Jipijapa, en Ecuador. Utilizando metodología inductiva, bibliográfica y estadística, junto con diversas técnicas, se recopiló información relevante. Los resultados indicaron una falta de coordinación en la asignación de obligaciones, asimismo, responsabilidades del personal, así como deficiencias en las capacitaciones sobre los procedimientos del departamento, resultando en una desactualización de conocimientos sobre los procesos realizados. En consecuencia, se concluyó que el problema a abordar es el inadecuado sistema de evaluación del control interno en el desarrollo laboral. La propuesta consiste en llevar a cabo una evaluación del control interno en la gestión del personal.

### **2.3. Definición de términos básicos**

**Auditar a las personas:** revisión sistemática y objetiva de las actividades, comportamientos y registros de los empleados para evaluar el cumplimiento de estándares.

**Calidad:** Conjunto de cualidades, atributos y características inherentes de un bien o servicio que le confieren capacidad para satisfacer, implícita o explícitamente, las necesidades de los usuarios.

**Competitividad:** Capacidad desarrollada por una organización pública o privada para generar y comercializar productos y servicios en una determinada sociedad, de forma más eficiente, diferenciada, innovadora y rentable que sus competidores nacionales e internacionales.

**Desarrollar a las personas:** comprende la creación e implementación de estrategias

de capacitación para optimizar las habilidades, conocimientos y competencias de los empleados, promoviendo su crecimiento profesional.

**Desarrollo personal:** Proceso continuo de adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes para lograr metas individuales y mejorar en áreas como liderazgo, manejo de estrés, comunicación asertiva, inteligencia emocional, entre otros, que permiten al individuo alcanzar su máximo potencial.

**Desarrollo profesional:** Proceso que busca adquirir, actualizar y mejorar las competencias, habilidades y aptitudes específicas que una persona necesita para desempeñar eficientemente las funciones y responsabilidades de su profesión y cargo laboral.

**Desempeño:** Capacidad de un trabajador, equipo u organización para alcanzar las metas y objetivos establecidos en un periodo determinado. Involucra elementos tanto cuantitativos como cualitativos que permiten evaluar y monitorear el progreso hacia dichos objetivos trazados.

**Directrices:** Conjunto de instrucciones, lineamientos y criterios de alto nivel que establecen la orientación general y guían la toma de decisiones para cumplir objetivos en una organización.

**Efectividad:** Grado en el que una acción, actividad, intervención, programa o sistema genera el efecto deseado o logra el resultado previsto. Implica hacer lo indicado, es decir, que la acción lleve al cumplimiento de los objetivos propuestos.

**Eficiencia:** Capacidad de optimizar recursos, esfuerzos, costos, procesos y tiempo para alcanzar los objetivos deseados minimizando el uso de recursos. Consiste en hacer las cosas bien, maximizando resultados y rendimientos con los recursos disponibles.

**GTH:** abreviatura para referirse a la gestión del talento humano, que implica un conjunto de estrategias y prácticas orientadas a atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados, buscando maximizar el potencial individual y colectivo dentro del entorno laboral.

**Inducción:** Proceso formal y sistemático para introducir y ambientar a un nuevo colaborador recién incorporado en una organización, con el fin de proporcionarle la

información básica que necesita conocer para familiarizarse, adaptarse e integrarse rápidamente a su nuevo ambiente laboral.

**Integrar personas:** actividades empleadas por una organización para recibir y adaptar a nuevos empleados, asegurando su incorporación efectiva a la cultura, roles y responsabilidades de la empresa.

**Liderazgo compartido:** Modelo de liderazgo en equipos de trabajo donde dos o más personas comparten e intercambian las responsabilidades de establecer dirección, asignar recursos, inspirar al grupo, motivar a los miembros y gestionar el desempeño grupal.

**Motivación:** Proceso psicológico complejo que activa, orienta y mantiene el comportamiento de las personas hacia ciertos objetivos o metas esperadas. Varía en cada persona e involucra impulsos internos y externos.

**Normas:** Regulaciones y reglamentos establecidos como parámetros que definen y estandarizan características, condiciones, cantidades, calidades o comportamientos a cumplir. Tienen como fin el correcto desarrollo y control de actividades y procesos.

**Organizar a las personas:** implica estructurar de manera eficiente los roles, responsabilidades y jerarquías dentro de una organización para optimizar la colaboración, la comunicación y el logro de objetivos.

**Políticas:** Declaración formal de principios generales que guían y definen límites estratégicos dentro de los cuales deben realizarse las acciones para llevar a cabo objetivos propuestos por la dirección.

**Principio ético:** Pauta general que orienta el comportamiento en función de lo correcto, bueno o razonable desde una perspectiva moral. Provee lineamientos sobre cómo las personas u organizaciones deben conducirse de manera íntegra en sus acciones.

**Procedimientos:** Serie ordenada de pasos e instrucciones interrelacionados que establecen la forma específica para realizar una actividad o proceso organizacional. Su aplicación sistemática busca mejorar la eficiencia y garantizar resultados uniformes.

**Recompensar a las personas:** se refiere a la planificación y administración de sistemas de compensación, incentivos y beneficios en una organización para reconocer y

motivar el desempeño de los colaboradores de manera equitativa.

**Retener a las personas:** consiste en la implementación de estrategias y prácticas que fomenten el bienestar laboral, con el objetivo de reducir la rotación y mantener a los colaboradores en la empresa.

**Riesgos financieros:** Posibilidad de ocurrencia de eventos que representen pérdidas monetarias para una organización debido a movimientos adversos en variables como tasas de interés, tipo de cambio, liquidez o fallas en inversiones entre otros.

**Riesgos operativos:** Posibilidad que una organización enfrente pérdidas potenciales o situaciones adversas como resultado de fallas, deficiencias o inadecuaciones en procesos internos, personas, tecnología, infraestructura, regulaciones y sistemas de control.

**ROF:** El Reglamento de Organización y Funciones define la estructura orgánica de una entidad y establece las funciones generales de los órganos que la conforman.

**Roles:** Conjunto de responsabilidades, comportamientos y expectativas de desempeño asociadas a una posición o puesto de trabajo dentro de una unidad organizacional.

### **III. HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1 Hipótesis**

Ahora bien, es importante señalar que en adelante se utilizará la abreviatura “GTH” para referirse a la gestión del talento humano.

##### **3.1.1 Hipótesis general**

- El control interno se vincula significativamente con la GTH en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, en Cañete, año 2023.

##### **3.1.2 Hipótesis específicas**

- La dimensión ambiente de control se vincula significativamente con la GTH en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, en Cañete, año 2023.
- La dimensión evaluación de riesgos se vincula significativamente con la GTH en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, en Cañete, año 2023.
- La dimensión actividades de control se vincula significativamente con la GTH en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, en Cañete, año 2023.
- La dimensión comunicación se vincula significativamente con la GTH en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, en Cañete, en 2023.

#### **3.2 Definición conceptual de las variables**

##### **A. Control interno**

Son las políticas, procedimientos y mecanismos diseñados para asegurar la eficacia operativa, la seguridad financiera y el cumplimiento de normativas en una organización. Implica la supervisión continua de las actividades internas, la mitigación de riesgos y buscando que los objetivos se alcancen adecuadamente. El control interno abarca desde la designación de funciones hasta la revisión de procesos y la evaluación de resultados, con el propósito de mantener la transparencia, la responsabilidad y el manejo efectivo de los recursos y operaciones (Vera, 2020).

##### **B. Gestión del talento humano**

Se refiere a la planificación estratégica, adquisición, desarrollo y retención del personal en una organización. Implica identificar y atraer a individuos con habilidades y

capacidades sobresalientes, brindarles oportunidades de crecimiento y capacitación, y crear un ambiente laboral que promueva el compromiso y el desempeño óptimo. Mediante la gestión del talento humano, las empresas buscan alinear las capacidades individuales con los objetivos organizacionales, impulsando la innovación, la competitividad y el éxito sostenible en el entorno empresarial (Chiavenato, 2009).

### **3.3 Operacionalización de las variables**

#### **A. Control interno**

Al considerar los elementos del control interno, se pueden extraer las siguientes dimensiones para su operacionalización: 1) ambiente de control, 2) evaluación de riesgos, 3) actividades de control y 4) comunicación (Vera, 2020).

Ahora bien, el control interno es una variable ordinal y fue presentada en un cuestionario con opciones en escala de Likert, asimismo, cada dimensión contó con 5 ítems, sumando un total de 20.

#### **B. Gestión del talento humano**

Al considerar los procesos que componen la gestión del talento humano, se puede extraer las siguientes dimensiones: 1) integración, 2) organización, 3) proceso de recompensas, 4) proceso de desarrollo, 5) proceso de retención y 6) proceso para auditar (Chiavenato, 2009).

Ahora bien, esta es una variable ordinal, presentada en un cuestionario con opciones en escala de Likert, asimismo, cada dimensión cuenta con 4 ítems, sumando un total de 24 preguntas.

## **IV. DISEÑO METODOLÓGICO**

### **4.1. Tipo de investigación**

Para el Concytec (2018) una investigación básica, (o denominada investigación fundamental o pura), se enfoca en la búsqueda y el avance del conocimiento por sí mismo, sin una aplicación inmediata o directa. Su objetivo principal es comprender los principios fundamentales y teorías en un campo particular, sin necesariamente buscar aplicaciones prácticas inmediatas.

De acuerdo con Taherdoost (2022) los estudios cuantitativos se caracterizan por recolectar datos y emitir conclusiones basándose en la objetividad y en la estadística. Es decir, en un estudio cuantitativo se pretende cuantificar o medir una variable que es de conveniencia para un investigador. En este marco, esta investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo.

### **4.2 Diseño de investigación**

Ahora bien, Hernández y Mendoza (2018) explican que los estudios de diseño no experimental se caracterizan por evitar manipular de forma deliberada una fenómeno o suceso que es de interés para los investigadores. Bajo este tipo de diseños de investigación, se debe asegurar que los fenómenos de estudio sufran algún cambio o alteración fuera de su condición natural, por ende, solo se registran datos y se emiten conclusiones. A este respecto, esta se desarrolló bajo un diseño que evitó la experimentación, de ese modo, se estableció una relación no causal entre variables.

Desde la perspectiva de Arias et al. (2020) el alcance o nivel correlacional se caracterizan por confirmar el grado de asociación estadística entre dos, o más variables. En este nivel de investigación se puede determinar el sentido de una correlación (inversa o directa) y el grado o fuerza entre variables (entre 0 y 1), además, las pruebas de contrastación de hipótesis permiten determinar bajo cierto margen de confianza si la relación es significativa. Además, fue de corte transversal puesto que la recopilación de datos se realizó de un determinado momento, y no, de forma longitudinal en diferentes ocasiones.

### **4.3 Método de investigación**

Hernández y Mendoza (2018) explican que el método hipotético-deductivo comienza con la creación de una hipótesis basada en observaciones previas y conocimiento existente. Posteriormente, se deducen predicciones particulares en función de esta hipótesis y se someten a pruebas experimentales o empíricas. Los resultados obtenidos de las pruebas permiten refutar o respaldar la hipótesis original.

#### **4.4. Población y muestra**

Mucha-Hospinal et al. (2020) indican que en los estudios sobre ciencias sociales, la población usualmente está conformada por personas, quienes comparten alguna característica como grupo. En este marco, la población fue de 80 colaboradores del área de producción.

Respecto al muestreo Pereyra y Vaira (2021) explica que el diseño muestral se refiere a la manera en que se va a seleccionar el grupo de estudio final. Sin embargo, al tratarse de un grupo reducido, factible de medir, se optó por aplicar un muestreo censal, es decir, se trabajó con los 80 colaboradores.

#### **4.5. Lugar de estudio**

La empresa Conta Pack cuenta con una sede de producción y empaque en la provincia de Cañete, región Lima. Ahora bien, para recopilar de datos en esta investigación se optó por tomar información desde la perspectiva de los trabajadores del área de producción.

#### **4.6 Técnicas e instrumentos de recojo de datos**

Ahora bien, López et al. (2019) indican que los instrumentos de recojo de datos deben tener validez y confiabilidad antes de su aplicación final. Asimismo, la validez implica coherencia para medir lo que se quiere, y la confiabilidad implica precisión al medir. En esta línea, para medir ambas variables se aplicaron cuestionarios diseñados a partir de los indicadores, que fueron validados por tres jueces expertos y fiables mediante una prueba piloto a la cual se le aplicó el test de Alfa de Cronbach.

#### **Ficha técnica del cuestionario 1**

Autora: Melady Roxana Salazar Venegas

Origen: Perú

Año: 2023

Objetivo: Medir el control interno en una empresa privada

Modalidad: Virtual/presencial

Aplicación: 10-15 minutos

Validez: aplicable, mediante juicio de expertos (ver anexo 4)

Confiabilidad: Alfa de Cronbach = 0,935 (ver anexo 5)

#### **Ficha técnica del cuestionario 2**

Autora: Melady Roxana Salazar Venegas

Origen: Perú

Año: 2023

Objetivo: Medir la gestión del talento humano en el contexto de una empresa privada

Modalidad: Virtual/presencial

Aplicación: 10-15 minutos

Validez: aplicable, mediante juicio de expertos (ver anexo 4)

Confiabilidad: Alfa de Cronbach = 0,953 (ver anexo 5)

#### **4.7 Análisis y procesamiento de datos**

Ahora bien, se debe precisar que, aunque las herramientas de análisis son programas como el Statistical Package for Social Sciences o el Microsoft Excel, que sirvieron de apoyo, realmente no son métodos para analizar datos. En consecuencia, se aplicarán métodos estadísticos para cumplir con los objetivos trazados (Hernández y Mendoza, 2018); para alcanzar los objetivos de investigación se aplicó la estadística inferencial, corroborando si la correlación es significativa. Asimismo, se agregaron datos mediante la estadística descriptiva, a través de porcentajes y conteos.

Esta tesis se llevó a cabo respetando los lineamientos de la Universidad Nacional de Cañete, aplicando las normas Apa 7. Por otro lado, de acuerdo con el Concytec (2018) las investigaciones elaboradas en el Perú, para su publicación, deben respetar ciertos códigos de integridad científica. En este marco, esta tesis contempla el principio de no maleficencia, bajo el cual se ha asegurado que ningún participante esté expuesto a daño o riesgo; asimismo se contempla el principio de autonomía, por ende, antes de aplicar los instrumentos se informó y solicitó permiso a la empresa.

## V. RESULTADOS

### 4.1 Resultados descriptivos

#### Variable 1: Control interno

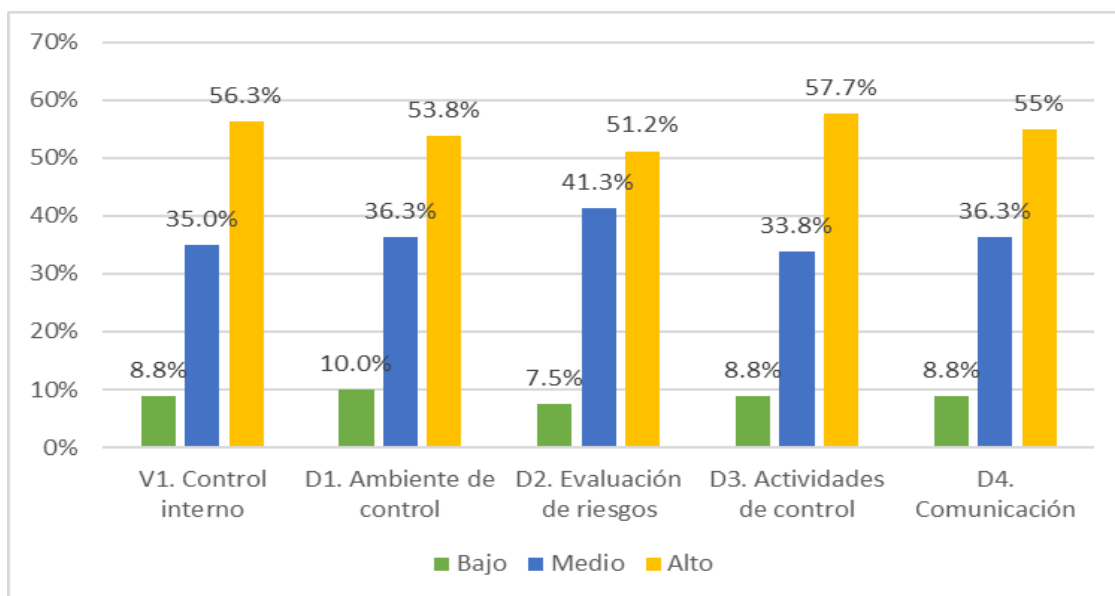
**Tabla 1**

*Porcentajes y frecuencias de la gestión del talento humano y sus dimensiones*

Nivel	V1. Control interno		D1. Ambiente de control		D2. Evaluación de riesgos		D3. Actividades de control		D4. Comunicación	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	7	8.8%	8	10%	6	7.5%	7	8.8%	7	8.8%
Medio	28	35%	29	36.3%	33	41.3%	27	33.8%	29	36.3%
Alto	45	56.3%	43	53.8%	41	51.2%	46	57.7%	44	55%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

**Figura 2**

*Porcentajes y frecuencias del control interno y sus dimensiones*

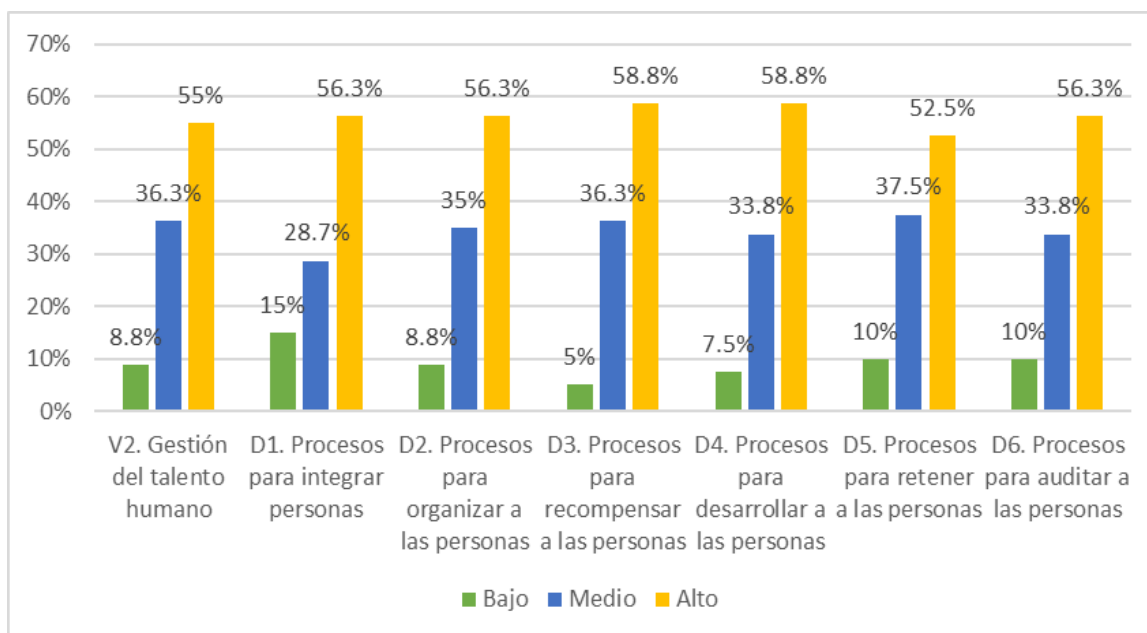


En la tabla 1 y la figura 2, la variable control interno tuvo una calificación en un nivel bajo por el 8.8% de encuestados, en un nivel moderado por el 35% y en un nivel elevado por



**Figura 3**

*Porcentajes y frecuencias de la gestión del talento humano y sus dimensiones*



En conformidad con la tabla 2 y figura 3 se visualiza que la gestión del talento humano, tuvo una calificación en el nivel bajo por el 8.8% de colaboradores, el 36.3% indicó que se encuentra en un nivel moderado y el 55% la calificó en un nivel elevado. En los procesos para integrar al personal, el 15% manifestó percibirla en un nivel bajo, el 28.7% en un nivel regular y el 56.3% indicó percibirla en un nivel elevado. En la dimensión de organizar al personal, el 8.8% manifestó percibirla en un nivel bajo, el 35% la calificó en un nivel moderado y el 56.3% indicó percibirla en un nivel elevado. En la dimensión procesos para recompensar a los colaboradores, el 5% de colaboradores la calificó en un nivel bajo, el 36.3% como medio y el 58.8% alto. En la dimensión procesos para desarrollar personas, el 7.5% indicó percibirla en un nivel bajo, el 33.8% moderado y el 58.8% elevado. En la dimensión de retener al personal, el 10% la percibió en un nivel bajo, el 37.5% medio y el 52.5% alto. Respecto a los procesos para auditar personas, el 10% indicó un nivel deficiente, el 33.8% moderado y el 56.3% elevado.

Por lo expuesto, la gestión del personal es percibida de forma positiva, con la mayoría de los colaboradores calificándola en niveles medio y alto en diversas dimensiones, por ende, la organización tiene fortalezas en la gestión del personal desde la perspectiva de los mismos colaboradores.

## 4.2 Resultados inferenciales

### Prueba de normalidad

Para iniciar con las pruebas de hipótesis, general y específicas, se aplicó el Test de Kolmogorov-Smirnov que permitirá confirmar si la base de datos cuenta con la característica de distribución moral, o no. De ese modo, optar por la prueba estadística adecuada (Pearson o Rho de Spearman). Para confirmar la normalidad de los datos se aplicó el siguiente criterio de decisión:

Si el p valor es  $> 0.05$ , se debe utilizar Pearson, dado que, es paramétrica.

Si el p valor es  $< 0.05$ , corresponde Rho Spearman, dado que, no es paramétrica.

**Tabla 3**

*Test de Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
V1-Control interno	,170	80	,000
V2-Gestión del talento humano	,147	80	,000
D1-Ambiente de control	,156	80	,000
D2-Evaluación de riesgos	,143	80	,000
D3-Actividades de control	,128	80	,002
D4-Comunicación	,125	80	,004

En conformidad con la tabla 3, se logró obtener el p valor de las dos variables, para la prueba de hipótesis general, así como el p valor de las dimensiones, para las pruebas de hipótesis específicas. De este modo, se confirma que ninguno de los elementos supera el umbral significancia de 0.05, es decir, se corrobora que los datos no cuentan con una distribución normal y se debe aplicar Rho de Spearman, dado que es una prueba no paramétrica.

### Prueba de hipótesis general

Ho: El control interno no guarda relación significativa con la GTH en los colaboradores del área de producción de la empresa privada.

Ha: Existe relación significativa entre el control interno y la GTH en los colaboradores del área de producción de la empresa privada.

Valor  $\alpha = 0.05$

Si el p valor es menor o igual a 0,05 se descarta  $H_0$ . Por lo tanto la relación es significativa.

Por el contrario, si el p valor es mayor a 0,05 se aceptará la  $H_0$ . Por ende, la relación no es significativa.

**Tabla 4**

*Correlación entre el control interno y la gestión del talento*

		Gestión del talento humano	
Rho de Spearman	Control interno	Coefficiente	,905**
		Significancia	,000
		N	80

Conforme a la tabla 4, se logró determinar un p valor de 0,000 que está por debajo de 0,05. De este modo se opta por descartar la  $H_0$ , por ende, existe una correlación estadísticamente significativa entre el control interno y la gestión del personal. Como dato adicional, el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,905 lo que señala una correlación positiva fuerte entre (ambas variables) en el área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023; es decir, a mejor control interno, se espera una mejor gestión del personal en la organización o viceversa. Esto brinda evidencia a favor de que las organizaciones necesitan implementar y mantener un buen control interno si desean mejorar sus procesos de gestión del personal, explícitamente, la atracción, desarrollo y retención de personal clave.

### Prueba de la primera hipótesis específica

Ho: El ambiente de control no guarda relación significativa con la GTH en los colaboradores del área de producción de la empresa privada.

Ha: El ambiente de control se vincula significativa con la GTH en los colaboradores del área de producción de la empresa privada.

**Tabla 5**

*Correlación entre el ambiente de control y la gestión del talento*

			Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Ambiente de control	Coefficiente	,885**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Conforme a la tabla 5, se logró determinar un p valor de 0,000 el cual es inferior al valor alfa limitado en 0,05. De esta manera se decide descartar la hipótesis nula, por ende, existe correlación significativa entre la dimensión “ambiente de control” y la gestión del personal. Como dato adicional, el coeficiente (Rho de Spearman) fue de 0,885 lo que señala una correlación de sentido positiva elevada entre el ambiente de control y la gestión del personal en el área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023. Es decir, a mejores niveles de ambiente de control, se esperan mejores niveles de gestión del personal en la organización o viceversa. Esto refuerza la idea de que las organizaciones requieren de un ambiente de control adecuado en sus procesos y actividades, de ese modo, optimizarán también los procesos de gestión del personal.

### Prueba de la segunda hipótesis específica

Ho: La dimensión evaluación de riesgos no guarda relación significativa con la GTH en los colaboradores del área de producción de la empresa privada.

Ha: La dimensión evaluación de riesgos se vincula de forma significativa con la GTH en los colaboradores del área de producción de la empresa privada.

**Tabla 6**

*Correlación entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento*

		Gestión del talento humano	
Rho de Spearman	Evaluación de	Coefficiente	,874**
	riesgos	Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Conforme a la tabla 6, se halló un p valor de 0,000 que resulta inferior al nivel de alfa (0,05). De este modo se descarta la Ho y se concluye que la evaluación de riesgos se correlaciona significativamente con la gestión del personal en el área de producción de la empresa privada. Ahora bien, el coeficiente (Rho de Spearman) obtenido fue de 0,875 lo que señala una correlación positiva fuerte entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento. En otras palabras, cuando la evaluación de riesgos mejore se espera de forma paralela una mejora considerable en la GTH. Este hallazgo pone de relieve la importancia de evaluar los riesgos dentro del control interno, para garantizar mejores condiciones para el personal.

### Prueba de la tercera hipótesis específica

Ho: La dimensión actividades de control no se relaciona de manera significativa con la GTH en los colaboradores del área de producción de la empresa privada.

Ha: La dimensión actividades de control se vincula significativamente con la GTH en los colaboradores del área de producción de la empresa privada.

**Tabla 7***Correlación entre las actividades de control y la gestión del talento*

		Gestión del talento humano	
Rho de Spearman	Actividades de control	Coefficiente	,850**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

En conformidad con la tabla 7, el p valor fue de 0,000 que está por debajo del nivel de significancia fijado en 0,05. De este modo, se descarta la hipótesis nula, es decir, se concluye que la dimensión actividades de control se correlaciona de forma significativa con la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción. Asimismo, el coeficiente (Rho de Spearman) fue de 0,850 lo que indica una correlación de sentido positiva y de fuerza alta, es decir, cuando se mejoran u optimizan las actividades de control en la empresa, se espera también niveles adecuados de gestión del talento humano. Estos hallazgos brindan evidencia a favor de que las organizaciones requieren mejorar sus actividades de control para optimizar la gestión del personal.

#### **Prueba de la cuarta hipótesis específica**

Ho: El proceso de comunicación no se relaciona de forma significativa con la GTH en los colaboradores del área de producción de la empresa privada.

Ha: La dimensión comunicación se vincula significativamente con la GTH en los colaboradores del área de producción de la empresa privada.

Conforme a la tabla 8, se logró determinar un p valor de 0,000 que es inferior al nivel alfa (0,05). De esta manera se descarta la Ho, es decir, se confirma que el proceso de comunicación se correlaciona significativamente con la gestión del personal en el área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023. Ahora bien, el coeficiente (Rho de

Spearman) fue de 0,905 indicando una correlación de sentido positivo y de fuerza alta. Esto demuestra que el proceso de comunicación en la empresa es de gran importancia para el manejo del talento humano, dado que, a medida que la comunicación mejora se esperan altos niveles de mejora del talento humano.

**Tabla 8**

*Correlación entre la comunicación y la gestión del talento*

		Gestión del talento humano	
Rho de	Comunicación	Coefficiente	,838**
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

## VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo de discusiones se realiza un análisis contrastando los hallazgos de la presente tesis con los resultados de investigaciones previas similares, estableciendo comparaciones entre las conclusiones y la metodología aplicada para llegar a ellas. Asimismo, se interpretarán los resultados considerando las teorías y modelos teóricos que sustentan este estudio.

En este marco, como objetivo general se logró confirmar que el control interno y la gestión del personal se correlaciona de forma significativa ( $p$  valor = 0,000) que existe relación significativa entre ambos fenómenos en el área de producción en Conta Pack, Cañete-2023. El coeficiente ( $r = 0,905$ ) reveló una correlación de sentido positiva y muy fuerte. Al comparar estos resultados con los de Delgado (2022), se observa convergencias en la correlación directa entre ambas variables, “control interno y GTH”, dado que, en este antecedente también se determinó que el control interno se vincula significativamente con la GTH, en función con el test Rho de Spearman ( $r = 0.598$  y un  $p$  – valor = 0.000) que por ser inferior al valor alfa de significancia, se acepta la hipótesis alternativa. No obstante, las diferencias en los hallazgos específicos y la muestra destacan la importancia de contextualizar los resultados según las particularidades de cada organización. Explícitamente, la principal limitación de este antecedente fue el pequeño tamaño muestral (36 participantes) restándole representatividad. La presente tesis supera esta debilidad al emplear una muestra mucho mayor, otorgando mayor sustento a esta relación.

En comparación con la investigación de Oviedo y Mendoza (2022), existen similitudes notables en cuanto a la orientación metodológica y el enfoque correlacional adoptado para analizar las variables, “control interno y GTH”. Ambas investigaciones comparten la premisa de utilizar un diseño no experimental, y la aplicación de la misma prueba estadística para evaluar la correlación entre ambas variables de interés, sin embargo, se debe destacar que en este antecedente la muestra fue de 40, resultando menor. Asimismo, se concuerda en que el control interno se correlaciona de forma directa y significativa con la gestión del talento humano. Ambos hallazgos refuerzan la idea de que la gestión del personal se vincula con el control interno estrechamente, proporcionando una perspectiva valiosa para la implementación de prácticas efectivas en el ámbito de la producción.

En relación con la investigación realizada por Condori (2019), hay coincidencias

notables tanto en la orientación metodológica como en las conclusiones generales. Ambos estudios comparten el criterio cuantitativo y el diseño correlacional, buscando entender la relación entre, “control interno y GTH”, en organizaciones específicas. En cuanto a la metodología, es relevante destacar que ambas investigaciones utilizaron cuestionarios validados y confiables para recopilar datos, mostrando un esfuerzo por asegurar la calidad y la consistencia de la información recabada. Sin embargo, su muestra fue más reducida (30 participantes) disminuyendo la capacidad de generalización de sus resultados. En relación con las conclusiones, tanto Condori (2019) como la presente investigación coinciden en afirmar que el control interno se correlaciona de forma directa y significativa con la gestión del personal en sus respectivos contextos organizacionales. Ambos estudios utilizaron las mismas pruebas estadísticas (Rho de Spearman) para respaldar sus conclusiones, y en ambos casos, los valores de significancia ( $p = 0,000$  en ambos estudios) fueron inferiores al nivel de alfa predeterminado ( $\alpha = 0.05$ ), lo que condujo a descartar la  $H_0$ .

De un modo similar, se concuerda con Mancilla (2021), en que el control interno se correlaciona de forma positiva y significativa con la gestión del talento humano. Los resultados respaldados por un coeficiente de Spearman de 0.818 y un valor de significancia de  $p=0.000$  indican claramente una relación directa y de fuerza elevada. Asimismo, la elección de un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, coinciden. Sin embargo, la debilidad fue el uso de un muestreo no probabilístico, con menor representatividad que mi muestreo aleatorio simple de mayor precisión estadística.

De un modo similar, se coincide con las conclusiones planteadas por Quispe (2020), que buscó verificar la asociación entre el control interno y la GTH en una empresa constructora. Los resultados, respaldados por la aplicación de la prueba de correlación  $r$  de Pearson (0.763), indican una correlación positiva alta entre ambas variables. En relación con la metodología, la elección de un diseño correlacional, enmarcado en una lógica hipotética-deductiva, proporciona una estructura coherente para examinar la correlación entre ambos fenómenos. El tamaño del grupo muestral, constituido por 175 colaboradores, es considerablemente mayor en comparación con otros estudios discutidos anteriormente. Esta amplitud podría aumentar la representatividad de los resultados y su aplicabilidad a un contexto más amplio.

En relación con la investigación de Sipiran (2020), se observa una armonía con los

resultados y conclusiones de otros estudios previamente discutidos. Al igual que en investigaciones anteriores, se aplicó un rigor cuantitativo y no experimental para explorar el vínculo entre el “control interno y la GTH”, sin embargo, su muestra fue de 31 colaboradores, lo que le resta representatividad. La aplicación de cuestionarios en escala Likert, validados mediante la prueba estadística de Rho Spearman, es coherente con enfoques comunes en investigaciones de esta naturaleza. En términos de resultados, la correlación significativa ( $p=0.000$ ) y el coeficiente de correlación alto (0.914) indican fuertemente una relación positiva y considerable entre ambas variables. Estos hallazgos son consistentes con la tendencia observada en otras investigaciones, reforzando la importancia de la relación entre estas dos variables. Esta coherencia en los resultados contribuye a la creciente evidencia de la importancia de estas relaciones en el ámbito de la administración.

En comparación con los estudios anteriores sobre la relación entre “control interno y GTH”, la investigación de Cabezas (2022) adopta un enfoque más amplio, explorando la GTH en relación con los resultados organizacionales. La metodología mixta empleada, combinando métodos deductivos e inductivos, junto con diversas técnicas de recopilación de información como observación participante, encuestas y entrevistas, proporciona una visión más completa y holística de la gestión del personal. Aunque la muestra de 25 colaboradores es más reducida en comparación con algunos estudios previos, esta elección podría estar justificada por la profundidad y complejidad de la investigación, especialmente al considerar la variedad de métodos utilizados.

Comparando con los hallazgos de Ortiz (2021), que evaluó el grado de control interno en la GTH en el GAD del Cantón Ventanas en Ecuador, se observa una diferencia en los resultados. Mientras que Ortiz identificó áreas de oportunidad, como la baja calificación en los componentes de evaluación y respuesta al riesgo, así como el desconocimiento de controles por parte del 53% de los colaboradores, Por lo tanto, se destaca, un nivel bajo-moderado de control interno en la GTH, sin embargo, se debe destacar que estos hallazgos provienen de la estadística descriptiva, por ende, no puede realizarse una discusión directa.

Respecto al estudio elaborado por Vargas (2021), que analizó el control interno y el talento humano en un municipio, en Ecuador; se observa una divergencia en el enfoque metodológico. Mientras que Vargas (2021) empleó un diseño mixto cualitativo-cuantitativo con características descriptivas, analíticas y correlacionales, esta tesis se centró

específicamente en la relación entre “control interno y GTH” a nivel correlacional. Aunque ambos estudios buscan entender la dinámica entre el control interno y el talento humano, las diferencias en la metodología pueden influir en las conclusiones. Además, mientras Vargas (2021) enfocó su análisis en la identificación de aspectos que afectan el desarrollo institucional público, sin embargo, esta tesis se centró en la correlación entre estas dos variables en un entorno empresarial privado.

Respecto a Tigua (2020), que se enfocó en el control interno y relación con el proceso administrativo del Talento Humano del GAD, en el cantón Jipijapa, Ecuador, se destaca una similitud en la identificación de desafíos en la gestión del personal. En ambas investigaciones se reconocen problemáticas relacionadas con la coordinación en asignaciones de obligaciones y la falta de capacitaciones en procedimientos, aunque con un énfasis diferente. En contraste con la propuesta de Tigua de realizar una evaluación específica del control interno en la gestión del personal del GAD municipal, sin embargo, la presente tesis se centró en analizar el control interno y su correlación con la GTH en un entorno empresarial, privado. Aunque las investigaciones abordan aspectos similares, las diferencias en el contexto administrativo resaltan la variedad de perspectivas que se pueden considerar al abordar los desafíos en la gestión del personal y el control interno.

Por todo lo expuesto, la mayoría de antecedentes nacionales hallaron resultados muy similares, confluyendo una asociación significativa entre las variables “control interno y gestión de talento”. Por lo tanto, esta investigación refuerza esas evidencias previas con un diseño metodológico más sólido (muestreo probabilístico) y un mayor tamaño muestral que le otorga mayor poder estadístico y representatividad.

Ahora bien, en base a la Teoría General de Sistemas, la investigación revela la interconexión relevante entre “control interno y GTH” en el ámbito administrativo de la empresa Conta Pack. Esta mirada sistémica enfatiza la importancia de considerar ambos elementos como componentes interdependientes de un sistema más amplio (Vázquez, 2023). La alta percepción de control interno, combinada con la gestión efectiva del talento humano, se muestra como una sinergia crucial para potenciar la eficiencia y la efectividad en el área de producción. La Teoría de Sistemas aboga por una comprensión holística de la organización, sugiriendo que las prácticas de control interno y la gestión del personal no deben ser abordadas de manera aislada, sino integradas estratégicamente para optimizar el

rendimiento organizativo. Este enfoque ofrece un marco conceptual valioso para diseñar intervenciones administrativas que fortalezcan la coherencia y el equilibrio sistémico entre el control interno y la gestión del personal, contribuyendo así al logro de objetivos organizativos de manera más efectiva.

A la luz de la Teoría del Comportamiento Organizacional, la investigación subraya la influencia intrínseca del control interno y la GTH en el comportamiento del personal en el área de producción. La percepción de control interno y la efectiva GTH no solo impactan la eficiencia operativa, sino que también influyen en las actitudes y motivaciones individuales dentro del contexto organizacional (Bravo et al., 2020). La teoría enfatiza la importancia de comprender las necesidades y aspiraciones individuales en conjunción con las prácticas de control interno, reconociendo que un ambiente laboral donde se integran eficazmente estos elementos, puede fomentar un comportamiento organizacional más positivo y productivo. De este modo, la Teoría del Comportamiento Organizacional aboga por estrategias administrativas que consideren tanto los aspectos técnicos como las dinámicas humanas, reconociendo que la interrelación entre “el control interno y la GTH” es fundamental para cultivar un entorno de trabajo adecuado.

Finalmente, esta investigación aporta una valiosa perspectiva desde la Teoría General de Sistemas al evidenciar la interconexión esencial entre el “control interno y la GTH” en la empresa Conta Pack. La visión sistémica resalta la sinergia crucial entre una alta percepción de control interno y una gestión efectiva del personal, subrayando su papel fundamental para potenciar la eficacia en la producción. La integración estratégica de estos componentes, como propone la Teoría de Sistemas, emerge como una clave para optimizar el rendimiento organizativo. Por otro lado, en base a la Teoría del Comportamiento Organizacional, la investigación enfatiza la influencia intrínseca de estas prácticas en el comportamiento de los colaboradores, resaltando la importancia de abordar no solo aspectos técnicos, sino también las dinámicas humanas.

## VII. CONCLUSIONES

**Primera:** En conformidad con el objetivo general, se concluye a través de ( $p$  valor = 0,000) que el control interno se vincula significativamente con la GTH en el área de producción de la empresa Conta Pack, en Cañete, año 2023. El coeficiente  $r = 0,905$  reveló una correlación de sentido positiva y muy fuerte.

**Segunda:** En conformidad con el primer objetivo específico, se concluye a través de  $p$  valor = 0.000 que existe relación significativa entre el ambiente de control y GTH en el área de producción de la empresa Conta Pack, en Cañete, año 2023. Además, el coeficiente  $r = 0,885$  reveló una correlación de sentido positiva y muy fuerte.

**Tercera:** En conformidad con el segundo objetivo específico, se llegó a concluir a través de  $p$  valor = 0.000 que la dimensión evaluación de riesgos se vincula significativamente con la GTH en el área de producción de la empresa Conta Pack, en Cañete, año 2023. Asimismo, el coeficiente  $r = 0,874$ ) reveló una correlación de sentido positiva y muy fuerte.

**Cuarta:** En conformidad con el tercer objetivo específico, se ha logrado concluir a través de  $p$  valor = 0.000 que existe relación significativa entre la dimensión actividades de control y la GTH en el área de producción de la empresa Conta Pack, en Cañete, año 2023. Además, el coeficiente  $r = 0,850$  reveló una correlación de sentido positiva y muy fuerte.

**Quinta:** En conformidad con el cuarto objetivo específico, se ha concluido a través de  $p$  valor = 0.000 que la dimensión comunicación se vincula significativamente con la GTH en el área de producción de la empresa Conta Pack, en Cañete, año 2023. Asimismo, el coeficiente  $r = 0,838$  reveló una correlación de sentido positiva y muy fuerte.

## VIII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Al gerente de la empresa, se sugiere vigilar los procesos y políticas para las actividades críticas de producción, como el manejo de inventario, la calidad y los procesos de producción, esto reducirá los errores restantes detectados. Asimismo, realizar auditorías internas periódicas en las áreas de producción, para identificar oportunidades de mejora en los controles internos.

Sobre la gestión del personal, diseñar descripciones de puestos claras que definan las habilidades y competencias necesarias en cada rol del área de producción, esto permitirá identificar brechas para capacitaciones. Por último, desarrollar planes de carrera internos, para que los colaboradores puedan aspirar a puestos de mayor responsabilidad, esto aumentará la retención del talento en la empresa.

**Segunda:** En concordancia con la segunda conclusión, se sugiere a la gerencia, promover los valores éticos y de integridad en todos los niveles, comenzando por dar el ejemplo y tener cero tolerancias a faltas éticas, para así cultivar un ambiente de control interno sólido. Realizar esto mediante capacitaciones periódicas, supervisión estricta y canalización apropiada de denuncias o quejas ante actividades irregulares en cualquier nivel de jerarquía o área.

**Tercera:** En concordancia con la tercera conclusión, se sugiere al personal de supervisión del área de producción, realizar una matriz de riesgos detallada, identificando los posibles eventos negativos en los procesos productivos, con probabilidades de ocurrencia y planes de mitigación concretos para minimizar su impacto. Asimismo, se debe actualizar esta matriz de forma periódica.

**Cuarta:** En concordancia con la cuarta conclusión, se sugiere al área de producción, implementar actividades de control, como checklists estandarizados que guíen cada proceso crítico y minimicen errores, realizar conteos cíclicos de inventario en proceso y producto terminado para detectar desviaciones tempranamente y documentar indicadores clave de desempeño como eficiencia, productividad y calidad, monitoreándolos periódicamente, esto se logrará capacitando al personal en el uso de formatos e indicadores, realizando auditorías aleatorias y revisando desempeño en las reuniones semanales de producción.

**Quinta:** En concordancia con la quinta conclusión, se sugiere al jefe de producción, establecer reuniones diarias de 5 minutos con los operarios al inicio de cada turno, para comunicar prioridades, actualizaciones y expectativas; implementar un sistema de sugerencias revisado semanalmente para estimular la mejora continua; y mantener actualizado un cuadro informativo visible en el área de producción con indicadores, logros y mensajes claves. Esto se implementará coordinando con supervisores para retroalimentación eficiente, destinando tiempo para escuchar sugerencias, y designando un analista para manejo del cuadro informativo.

## IX. REFERENCIAS

- Afshan, Y. y Azlina, K. (2019). Essentiality of internal control in Audit process. *International Journal of Business and Applied Social Science*, 5(11), 1-6. [https://www.researchgate.net/profile/Aza-Azlina-Md-Kassim/publication/337655414\\_Essentiality\\_of\\_internal\\_control\\_in\\_Audit\\_process/links/5def0c8aa6fdcc2837147841/Essentiality-of-internal-control-in-Audit-process.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Aza-Azlina-Md-Kassim/publication/337655414_Essentiality_of_internal_control_in_Audit_process/links/5def0c8aa6fdcc2837147841/Essentiality-of-internal-control-in-Audit-process.pdf)
- Afshan, Y., y Azlina, A. (2019). Essentiality of internal control in Audit process. *International Journal of Business and Applied Social Science*, 5(11), 1-6. <https://acortar.link/hV7Gle>
- Ames, R. (2021). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *ECONÓMICAS CUC*, 43(1), 139–152. <https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.Org.1>
- Arias, J., Covinos, M., y Cáceres, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 237-247. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.73](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73)
- Arroyo, N., Guzmán, F., y Hurtado, E. (2019). *El control interno y la importancia de su aplicación en las compañías*. Eumed. <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/08/control-interno-companias.html>
- Barrio, S. (2019). Nuevas tendencias en la gestión de riesgos del control interno. *Auditoría Pública*, 73(1), 43-51. <https://asocex.es/wp-content/uploads/2019/06/Revista-Auditoria-Publica-n%C2%BA-73.-pag-43-a-51.pdf>
- Borrero, R., (2019). Processes of human talent management in the management educational sector of Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 293-303. <https://www.redalyc.org/journal/5768/576869546016/576869546016.pdf>
- Bravo, C., Hernández, A., Negrin, E., Palacios, W., Sarmentero, I., y Félix, M. (2020). Mejora del desempeño de empresas comercializadoras con enfoque de sistema y comportamiento organizacional. *Ingeniería Industrial*, 41(2), 1–19. <https://rii.cujae.edu.cu/index.php/revistaind/article/view/994>
- Cabezas, C. (2022). *Gestión De Talento Humano Y Rendimiento Laboral*. (Tesis para título profesional). Universidad Laica Vicente Rocafuerte De Guayaquil. <http://190.12.52.232/bitstream/44000/5005/1/TM-ULVR-0441.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill Publishing Co.
- Concytec (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica. Lima. <https://acortar.link/qXyXp>
- Condori, M. (2019). *Control interno y gestión del talento humano en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancavelica, 2018*. (Tesis para maestría). Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37230/condori\\_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37230/condori_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cortés, A. (2019). El control interno como proceso administrativo para las PYMES. *Revista FAECO Sapiens*, 2(2), 13–26. [https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco\\_sapiens/article/view/700](https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens/article/view/700)
- Delgado, T. (2022). *Control interno y su relación con la gestión de talento humano en la dirección regional agraria de Ayacucho, 2020*. (Tesis para título profesional). Universidad Peruana de Ciencias e Informática. <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/556/DELGADO%20HUAMA%20N%2c%20TITO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Forbes (2022). Estos son cuatro desafíos e insights de la gestión humana en Perú para 2022. Forbes Staff. <https://forbes.pe/capital-humano/2022-02-17/estos-son-cuatro-desafios-e-insights-de-la-gestion-humana-en-peru-para-2022>
- Gaspar, M., (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329. <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i8.2942>.
- Gómez, H., Formoso, A., Niama, J., y Puchaicel, D. (2021). Proceso de control interno basado en Coso II en una empresa operadora de viajes. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 4(3), 37-46. <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/437/457>
- Henk, O. (2020). Internal control through the lens of institutional work: a systematic literature review. *J Manag Control*, 31(1), 239–273. <https://doi.org/10.1007/s00187-020-00301-4>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill.

[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)

- Kravariti, F., y Johnston, J. (2019). Talent management: a critical literature review and research agenda for public sector human resource management. *Public Management Review*, 22(1), 75-95.  
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14719037.2019.1638439>
- López, R., Avello, R., Palmero, D., Sánchez, S., y Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(1), e390.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0138-65572019000500011&lng=es&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572019000500011&lng=es&tlng=pt).
- Mancilla, N. (2021). *Control interno administrativo y gestión del talento humano en el área de operaciones tecnológicas de la empresa Synopsis SA, Surco-Lima, 2019*. (Tesis para título profesional). Universidad Autónoma del Perú.  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1406/Mancilla%20Lopez%2c%20Nataly%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manosalvas, L., Cartagena, M., y Baque, L. (2019). Gestión de control interno para disminuir el riesgo de quiebra en la empresa Capasepri. *Educación, Política y Valores* 1(37), 1-17.  
<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1358/1684>
- Mucha-Hospinal, L., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M., y Alania-Contreras, R. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 50–57.  
<https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Ortiz, G. (2021). Control interno coso ERM aplicado al talento humano del sector público en Ecuador. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración Enfoques*, 5(17), 32-39.  
<https://www.redalyc.org/journal/6219/621968429002/621968429002.pdf>
- Oviedo, B., y Mendoza, M. (2022). Control Interno y Gestión del Talento Humano en la Sociedad Bíblica Peruana Asociación Cultural Lima-2018. (Tesis para título profesional). Universidad Peruana Los Andes.  
[https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4203/T037\\_1064147](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4203/T037_1064147)

[3 T.pdf?sequence=3&isAllowed=y](#)

- Pereira, C. (2019). *Control interno en las empresas: Su aplicación y efectividad*. Instituto Mexicano de Contadores Públicos. <https://acortar.link/RLb5ej>
- Pereyra, L., y Vaira, M. (2021). Diseño de Muestreo. Universidad Nacional de Jujuy. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/156720#ds-main>
- Pérez, M., Calixto, N., y Gutiérrez, J. (2022). Evaluation And Management Of Human Talent Performance Through The Use Of Indicators, *Webology*, 19(6),1390-1397. <https://acortar.link/N0SIvK>
- Quispe, L. (2020). *El control interno y la gestión del talento humano en las empresas constructoras, caso Empresa Oscar S.A.C. año 2020*. (Tesis para título profesional). Universidad José Carlos Mariátegui. <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1083>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., y Hugueth, A., (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Sanabria-Boudri, F. M. (2021). Análisis del control interno en PYMES del Perú. *Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas/Multidisciplinary Journal Investigative Perspectives*, 1(1), 9–13. <https://rperspectivasinvestigativas.org/ojs/index.php/multidisciplinaria/article/view/18>
- Sipiran, J. (2020). *Control interno y su influencia en la gestión del talento humano en la empresa J.C. Galeón constructora inmobiliaria S.A.C, 2018*. (Tesis para título profesional). Universidad Católica Sedes Sapientiae. <https://repositorio.ucss.edu.pe/handle/20.500.14095/921?show=full>
- Taherdoost, H. (2022). What are Different Research Approaches? Comprehensive Review of Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Research, Their Applications, Types, and Limitations. *Journal of Management Science & Engineering Research*, 5(1): 53-63, 2022 DOI: <https://doi.org/10.30564/jmser.v5i1.4538>
- Tejada, J., Ramírez, E., y Vásquez, M. (2020). La incorporación de personas y el desempeño laboral en Cajamarca. *Balances*, 8(11), 56-63. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/195/178>
- Tigua, R. (2021). *Control interno y su incidencia en el proceso administrativo en el departamento de talento humano del gobierno autónomo descentralizado del cantón*

*jipijapa. Periodo 2018.* (Tesis para título profesional). Universidad estatal del sur de manabí.

<https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/2863/1/TIGUA%20CHOEZ%20RONY%20ALEXI.pdf>

Vargas, E. (2021). *El Control Interno y su contribución en la Unidad de Talento Humano en una Empresa Pública Municipal del Ecuador* (Tesis de maestría). Universidad Estatal de Milagro.

<https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5533/1/VARGAS%20ALTA%20MIRANO%20ERNESTO%20JACINTO%20-%20DEREC%20AUTOR.pdf>

Vázquez, E. (2023). Teoría de sistemas: De Ludwig von Bertalanffy a Niklas Luhmann: From Ludwig von Bertalanffy to Niklas Luhmann. *Miradas*, 18(1), 195–206.

<https://doi.org/10.22517/25393812.25276>

Vega, L., y Marrero, F. (2021). Evolución del control interno hacia una gestión integrada al control de gestión. *Estudios De La Gestión: Revista Internacional De Administración*, (10), 211–230. <https://doi.org/10.32719/25506641.2021.10.10>

Vera, R. (2020). *Control interno como herramienta anti fraude para las organizaciones.* Universidad del Zulia. <https://acortar.link/fWALly>

Zayas, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14), 1-22.

<http://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208/412>

## **X. ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable y dimensiones	Metodología
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el control interno y la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023?</p> <p><b>Problema específico 1</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el ambiente de control y la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023?</p> <p><b>Problema específico 2</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar cuál es la relación entre el control interno y la gestión del talento en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023.</p> <p><b>Objetivo específico 1</b></p> <p>Determinar la relación entre el ambiente de control y la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b></p> <p>Determinar cuál es la relación entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación significativa entre el control interno y la gestión del talento en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023.</p> <p><b>Hipótesis específica 1</b></p> <p>Existe relación significativa entre el ambiente de control y la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023.</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b></p> <p>Existe relación significativa entre la evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023.</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p>Control interno</p> <p><b>Dimensión 1:</b></p> <p>Ambiente de control</p> <p><b>Dimensión 2:</b></p> <p>Evaluación de riesgos</p> <p><b>Dimensión 3:</b></p> <p>Actividades de control</p> <p><b>Dimensión 4:</b></p> <p>Comunicación</p> <p><b>Variable 2:</b></p> <p>Gestión del talento humano</p> <p><b>Dimensión 1:</b></p> <p>Procesos para integrar personas</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Método:</b> hipotético deductivo</p> <p><b>Alcance:</b> correlacional</p> <p><b>Población:</b> 80 colaboradores</p> <p><b>Muestra:</b> censal - 80</p> <p><b>Técnica de recolección de datos:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento de recolección de datos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Método de análisis de datos:</b> Estadística</p>

<p><b>Problema específico 3</b> ¿Cuál es la relación entre las actividades de control y la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023?</p> <p><b>Problema específico 4</b> ¿Cuál es la relación entre la comunicación y la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023?</p>	<p><b>Objetivo específico 3</b> Determinar cuál es la relación entre las actividades de control y la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023.</p> <p><b>Objetivo específico 4</b> Determinar cuál es la relación entre la comunicación y la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023.</p>	<p><b>Hipótesis específica 3</b> Existe relación significativa entre las actividades de control y la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023.</p> <p><b>Hipótesis específica 4</b> Existe relación significativa entre la comunicación y la gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023.</p>	<p><b>Dimensión 2:</b> Procesos para organizar a las personas</p> <p><b>Dimensión 3:</b> Procesos para recompensar a las personas</p> <p><b>Dimensión 4:</b> Procesos para desarrollar a las personas</p> <p><b>Dimensión 5:</b> Procesos para retener a las personas</p> <p><b>Dimensión 6:</b> Procesos para auditar a las personas</p>	
--	--	--	---	--

## Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala	Niveles y rangos	
Control interno	Ambiente de control	Supervisión Responsables Valores Manual	Likert  Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bajo (20-46) Medio (47-73) Alto (74-100)	
	Evaluación de riesgos	Identificación Cultura Respuesta			
	Actividades de control	Personal Procedimiento Registro			
	Comunicación	Ascendente Descendente Horizontal Actual Transparencia			
Gestión del talento humano	Procesos para integrar personas	Oferta Personal Filtros Tiempos			Bajo (24-55) Medio (56-87) Alto (88-120)
	Procesos para organizar a las personas	Diseño Necesidades Capacidad Organización			
	Procesos para recompensar a las personas	Salario Reconocimiento Prestaciones sociales Salario emocional			
	Procesos para desarrollar a las personas	Capacitaciones Evaluaciones Crecimiento personal Crecimiento profesional			
	Procesos para retener a las personas	Comunicación con su jefe Puntualidad para tomar vacaciones Línea de carrera Actividades recreativas			
	Procesos para auditar a las personas	Personal Criterios Retroalimentación Acompañamiento			

## Anexo 3: Instrumentos

### Cuestionario para medir el control interno

Cargo en la empresa: \_\_\_\_\_ Nivel de estudio: \_\_\_\_\_ Años en la empresa: \_\_\_\_\_

Género: M ( ) F ( )

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

Ítem	Dimensión: Ambiente de control	Escala				
		1	2	3	4	5
1	El proceso de supervisión se realiza de forma adecuada					
2	La estructura empresarial está diseñada para facilitar su trabajo					
3	Las responsabilidades están claramente definidas					
4	Se fomentan valores éticos en toda la empresa					
5	Los colaboradores conocen el manual de funciones					
<b>Dimensión: Evaluación de riesgos</b>						
6	Se identifican y documentan los riesgos					
7	Se fomenta una cultura de riesgo en toda la empresa					
8	La organización cuenta con los mecanismos necesarios para evitar fraudes					
9	El personal encargado de evaluar y mitigar riesgos es el adecuado					
10	La empresa cuenta con un plan de contingencia ante diversos riesgos					
<b>Dimensión: Actividades de control</b>						
11	Las actividades de control se realizan a través de un personal competente					
12	Existen procedimientos claramente definidos para las actividades de control					
13	Las actividades de control se realizan en todos los procesos y áreas de la empresa					
14	Se registran las actividades de control de forma permanente					
15	Se percibe una cultura y ambiente donde se busca cumplir con los estándares					
<b>Dimensión: Comunicación</b>						
16	La comunicación con sus jefes es adecuada					
17	La comunicación con sus subordinados es adecuada					
18	La comunicación con sus compañeros es adecuada					
19	En la empresa se maneja información actualizada					
20	La información que circula en la empresa es transparente					

## Cuestionario para medir la gestión de talento humano

Ítem	Dimensión: Procesos para integrar personas	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Los medios y mensaje para ofertar los puestos de trabajo son adecuados					
2	Las personas encargadas para reclutar personal son las adecuadas					
3	Los filtros para seleccionar personal son los adecuados					
4	Considera que el tiempo que duro el proceso de contratación fue ágil					
<b>Dimensión: Procesos para organizar a las personas</b>						
5	Los puestos y roles están diseñados adecuadamente según las necesidades					
6	Los puestos y roles están asignados adecuadamente según las capacidades					
7	La distribución de trabajo sigue un orden y equidad					
8	Recibe continuamente información sobre sus funciones y responsabilidades					
<b>Dimensión: Procesos para recompensar a las personas</b>						
9	Considera que su salario es justo y equitativo					
10	Recibe reconocimientos por su esfuerzo					
11	Está conforme con las prestaciones sociales (seguro médico, aguinaldo)					
12	Está conforma con el salario emocional					
<b>Dimensión: Procesos para desarrollar a las personas</b>						
13	Se realizan capacitaciones para todo el personal					
14	Se realizan evaluación para medir las capacitaciones al personal					
15	Se busca el crecimiento personal de todos los colaboradores					
16	Se busca el crecimiento profesional de todos los colaboradores					
<b>Dimensión: Procesos para retener a las personas</b>						
17	Sus jefes le manifiestan lo importante que es su labor para la organización					
18	Se le permite tomar sus vacaciones de manera puntual					
19	Existe una línea de cerrera en la empresa					
20	Se realizan actividades de recreación					
<b>Dimensión: Procesos para auditar a las personas</b>						
21	El personal encargado de evaluar está capacitado y es el adecuado					
22	Los criterios utilizados para evaluar buscan la mejora del área					
23	El proceso de retroalimentación se brinda de forma adecuada					
24	Existe acompañamiento para mejorar las falencias del área					

## Anexo 4: Validación de los instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 1:

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Ambiente de control</b>							
1	El proceso de supervisión se realiza de forma adecuada	X		X		X		
2	La estructura empresarial está diseñada para facilitar su trabajo	X		X		X		
3	Las responsabilidades están claramente definidas	X		X		X		
4	Se fomentan valores éticos en toda la empresa	X		X		X		
5	Los colaboradores conocen el manual de funciones	X		X		X		
	<b>Dimensión: Evaluación de riesgos</b>							
6	Se identifican y documentan los riesgos	X		X		X		
7	Se fomenta una cultura de riesgo en toda la empresa	X		X		X		
8	La organización cuenta con los mecanismos necesarios para evitar fraudes	X		X		X		
9	El personal encargado de evaluar y mitigar riesgos es el adecuado	X		X		X		
10	La empresa cuenta con un plan de contingencia ante diversos riesgos	X		X		X		
	<b>Dimensión: Actividades de control</b>							
11	Las actividades de control se realizan a través de un personal competente	X		X		X		
12	Existen procedimientos claramente definidos para las actividades de control	X		X		X		
13	Las actividades de control se realizan en todos los procesos y áreas de la empresa	X		X		X		
14	Se registran las actividades de control de forma permanente	X		X		X		
15	Se percibe una cultura y ambiente donde se busca cumplir con los estándares	X		X		X		
	<b>Dimensión: Comunicación</b>							
16	La comunicación con sus jefes es adecuada	X		X		X		
17	La comunicación con sus subordinados es adecuada	X		X		X		
18	La comunicación con sus compañeros es adecuada	X		X		X		
19	En la empresa se maneja información actualizada	X		X		X		
20	La información que circula en la empresa es transparente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Existe suficiencia Si

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ x ]  Aplicable después de corregir [ ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Segundo Waldemar Ríos Ríos

DNI: 06 799 562

Especialidad del validador: Licenciado en administración, Maestro en administración  
Dr. en educación

13 octubre del 2023

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 2:

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Procesos para integrar personas</b>							
1	Los medios y mensaje para ofertar los puestos de trabajo son adecuados	X		X		X		
2	Las personas encargadas para reclutar personal son las adecuadas	X		X		X		
3	Los filtros para seleccionar personal son los adecuados	X		X		X		
4	Considera que el tiempo que duro el proceso de contratación fue ágil	X		X		X		
	<b>Dimensión: Procesos para organizar a las personas</b>							
5	Los puestos y roles están diseñados adecuadamente según las necesidades	X		X		X		
6	Los puestos y roles están asignados adecuadamente según las capacidades	X		X		X		
7	La distribución de trabajo sigue un orden y equidad	X		X		X		
8	Recibe continuamente información sobre sus funciones y responsabilidades	X		X		X		
	<b>Dimensión: Procesos para recompensar a las personas</b>							
9	Considera que su salario es justo y equitativo	X		X		X		
10	Recibe reconocimientos por su esfuerzo	X		X		X		
11	Está conforme con las prestaciones sociales (seguro médico, aguinaldo)	X		X		X		
12	Está conforma con el salario emocional	X		X		X		
	<b>Dimensión: Procesos para desarrollar a las personas</b>							
13	Se realizan capacitaciones para todo el personal	X		X		X		
14	Se realizan evaluación para medir las capacitaciones al personal	X		X		X		
15	Se busca el crecimiento personal de todos los colaboradores	X		X		X		
16	Se busca el crecimiento profesional de todos los colaboradores	X		X		X		
	<b>Dimensión: Procesos para retener a las personas</b>							
17	Sus jefes le manifiestan lo importante que es su labor para la organización	X		X		X		
18	Se le permite tomar sus vacaciones de manera puntual	X		X		X		
19	Existe una línea de cerra en la empresa	X		X		X		
20	Se realizan actividades de recreación	X		X		X		
	<b>Dimensión: Procesos para auditar a las personas</b>							
21	El personal encargado de evaluar está capacitado y es el adecuado	X		X		X		
22	Los criterios utilizados para evaluar buscan la mejora del área	X		X		X		
23	El proceso de retroalimentación se brinda de forma adecuada	X		X		X		
24	Existe acompañamiento para mejorar las falencias del área	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Existe suficiencia Si

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Segundo Waldemar Rios Rios

DNI: 06799562

Especialidad del validador: Licenciado en administración, Maestro en administración,  
Doctor en educación

13 octubre del 2023

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.  
Especialidad

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 1:

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión: Ambiente de control</b>								
1	El proceso de supervisión se realiza de forma adecuada	X		X		X		
2	La estructura empresarial está diseñada para facilitar su trabajo	X		X		X		
3	Las responsabilidades están claramente definidas	X		X		X		
4	Se fomentan valores éticos en toda la empresa	X		X		X		
5	Los colaboradores conocen el manual de funciones	X		X		X		
<b>Dimensión: Evaluación de riesgos</b>								
6	Se identifican y documentan los riesgos	X		X		X		
7	Se fomenta una cultura de riesgo en toda la empresa	X		X		X		
8	La organización cuenta con los mecanismos necesarios para evitar fraudes	X		X		X		
9	El personal encargado de evaluar y mitigar riesgos es el adecuado	X		X		X		
10	La empresa cuenta con un plan de contingencia ante diversos riesgos	X		X		X		
<b>Dimensión: Actividades de control</b>								
11	Las actividades de control se realizan a través de un personal competente	X		X		X		
12	Existen procedimientos claramente definidos para las actividades de control	X		X		X		
13	Las actividades de control se realizan en todos los procesos y áreas de la empresa	X		X		X		
14	Se registran las actividades de control de forma permanente	X		X		X		
15	Se percibe una cultura y ambiente donde se busca cumplir con los estándares	X		X		X		
<b>Dimensión: Comunicación</b>								
16	La comunicación con sus jefes es adecuada	X		X		X		
17	La comunicación con sus subordinados es adecuada	X		X		X		
18	La comunicación con sus compañeros es adecuada	X		X		X		
19	En la empresa se maneja información actualizada	X		X		X		
20	La información que circula en la empresa es transparente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Existe suficiencia Si

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Julio Wu Matta

DNI: 06767672

Especialidad del validador: Licenciado y Maestro en administración

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

13 octubre del 2023



Firma del Experto Informante.  
Especialidad

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 2:**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Procesos para integrar personas</b>							
1	Los medios y mensaje para ofertar los puestos de trabajo son adecuados	X		X		X		
2	Las personas encargadas para reclutar personal son las adecuadas	X		X		X		
3	Los filtros para seleccionar personal son los adecuados	X		X		X		
4	Considera que el tiempo que duro el proceso de contratación fue ágil	X		X		X		
	<b>Dimensión: Procesos para organizar a las personas</b>							
5	Los puestos y roles están diseñados adecuadamente según las necesidades	X		X		X		
6	Los puestos y roles están asignados adecuadamente según las capacidades	X		X		X		
7	La distribución de trabajo sigue un orden y equidad	X		X		X		
8	Recibe continuamente información sobre sus funciones y responsabilidades	X		X		X		
	<b>Dimensión: Procesos para recompensar a las personas</b>							
9	Considera que su salario es justo y equitativo	X		X		X		
10	Recibe reconocimientos por su esfuerzo	X		X		X		
11	Está conforme con las prestaciones sociales (seguro médico, aguinaldo)	X		X		X		
12	Está conforma con el salario emocional	X		X		X		
	<b>Dimensión: Procesos para desarrollar a las personas</b>							
13	Se realizan capacitaciones para todo el personal	X		X		X		
14	Se realizan evaluación para medir las capacitaciones al personal	X		X		X		
15	Se busca el crecimiento personal de todos los colaboradores	X		X		X		
16	Se busca el crecimiento profesional de todos los colaboradores	X		X		X		
	<b>Dimensión: Procesos para retener a las personas</b>							
17	Sus jefes le manifiestan lo importante que es su labor para la organización	X		X		X		
18	Se le permite tomar sus vacaciones de manera puntual	X		X		X		
19	Existe una línea de cerra en la empresa	X		X		X		
20	Se realizan actividades de recreación	X		X		X		
	<b>Dimensión: Procesos para auditar a las personas</b>							
21	El personal encargado de evaluar está capacitado y es el adecuado	X		X		X		
22	Los criterios utilizados para evaluar buscan la mejora del área	X		X		X		
23	El proceso de retroalimentación se brinda de forma adecuada	X		X		X		
24	Existe acompañamiento para mejorar las falencias del área	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Existe suficiencia Si

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Julio Wu Matta

DNI: 06767672

Especialidad del validador: Licenciados y Maestro en administración

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad

13 octubre del 2023

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 1:**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Ambiente de control</b>							
1	El proceso de supervisión se realiza de forma adecuada	X		X		X		
2	La estructura empresarial está diseñada para facilitar su trabajo	X		X		X		
3	Las responsabilidades están claramente definidas	X		X		X		
4	Se fomentan valores éticos en toda la empresa	X		X		X		
5	Los colaboradores conocen el manual de funciones	X		X		X		
	<b>Dimensión: Evaluación de riesgos</b>							
6	Se identifican y documentan los riesgos	X		X		X		
7	Se fomenta una cultura de riesgo en toda la empresa	X		X		X		
8	La organización cuenta con los mecanismos necesarios para evitar fraudes	X		X		X		
9	El personal encargado de evaluar y mitigar riesgos es el adecuado	X		X		X		
10	La empresa cuenta con un plan de contingencia ante diversos riesgos	X		X		X		
	<b>Dimensión: Actividades de control</b>							
11	Las actividades de control se realizan a través de un personal competente	X		X		X		
12	Existen procedimientos claramente definidos para las actividades de control	X		X		X		
13	Las actividades de control se realizan en todos los procesos y áreas de la empresa	X		X		X		
14	Se registran las actividades de control de forma permanente	X		X		X		
15	Se percibe una cultura y ambiente donde se busca cumplir con los estándares	X		X		X		
	<b>Dimensión: Comunicación</b>							
16	La comunicación con sus jefes es adecuada	X		X		X		
17	La comunicación con sus subordinados es adecuada	X		X		X		
18	La comunicación con sus compañeros es adecuada	X		X		X		
19	En la empresa se maneja información actualizada	X		X		X		
20	La información que circula en la empresa es transparente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Existe suficiencia Si

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ x ]     Aplicable después de corregir [ ]     No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Lujan Minaya, Julio Cesar  
 DNI: 01221425  
 Especialidad del validador: Licenciado y Doctor en Administr.

Firma del Experto Informante.  
 Especialidad

13 octubre del 2023

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 2:**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Procesos para integrar personas</b>							
1	Los medios y mensaje para ofertar los puestos de trabajo son adecuados	X		X		X		
2	Las personas encargadas para reclutar personal son las adecuadas	X		X		X		
3	Los filtros para seleccionar personal son los adecuados	X		X		X		
4	Considera que el tiempo que duro el proceso de contratación fue ágil	X		X		X		
	<b>Dimensión: Procesos para organizar a las personas</b>							
5	Los puestos y roles están diseñados adecuadamente según las necesidades	X		X		X		
6	Los puestos y roles están asignados adecuadamente según las capacidades	X		X		X		
7	La distribución de trabajo sigue un orden y equidad	X		X		X		
8	Recibe continuamente información sobre sus funciones y responsabilidades	X		X		X		
	<b>Dimensión: Procesos para recompensar a las personas</b>							
9	Considera que su salario es justo y equitativo	X		X		X		
10	Recibe reconocimientos por su esfuerzo	X		X		X		
11	Está conforme con las prestaciones sociales (seguro médico, aguinaldo)	X		X		X		
12	Está conforma con el salario emocional	X		X		X		
	<b>Dimensión: Procesos para desarrollar a las personas</b>							
13	Se realizan capacitaciones para todo el personal	X		X		X		
14	Se realizan evaluación para medir las capacitaciones al personal	X		X		X		
15	Se busca el crecimiento personal de todos los colaboradores	X		X		X		
16	Se busca el crecimiento profesional de todos los colaboradores	X		X		X		
	<b>Dimensión: Procesos para retener a las personas</b>							
17	Sus jefes le manifiestan lo importante que es su labor para la organización	X		X		X		
18	Se le permite tomar sus vacaciones de manera puntual	X		X		X		
19	Existe una línea de cerrera en la empresa	X		X		X		
20	Se realizan actividades de recreación	X		X		X		
	<b>Dimensión: Procesos para auditar a las personas</b>							
21	El personal encargado de evaluar está capacitado y es el adecuado	X		X		X		
22	Los criterios utilizados para evaluar buscan la mejora del área	X		X		X		
23	El proceso de retroalimentación se brinda de forma adecuada	X		X		X		
24	Existe acompañamiento para mejorar las falencias del área	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Existe suficiencia Si

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ x ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Lujan Minaya Julio Cesar

DNI: 01221425

Especialidad del validador:

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.  
Especialidad

13 octubre del 2023

## Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	5	5	2	5	2	3	5	2	2	5	5	4	5	5	2	4	5	2	4	5
3	3	4	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	1	2	3	2	1	1	1	1
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	4	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	2	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
7	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	3	4	3
8	2	2	3	2	4	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	5	5	4
9	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3
10	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	4	1
11	1	4	2	2	3	3	1	3	1	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	1
12	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
13	2	5	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2
14	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
15	2	4	4	5	2	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3

*Confiabilidad del cuestionario para el control interno*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	20

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24
1	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	5	5	2	5	2	3	5	2	2	5	5	4	5	5	2	4	5	2	4	5	5	5	4	5
3	3	4	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	1	2	3	2	1	1	1	1	2	2	3	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	4	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
6	2	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
7	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	3	4	3	2	2	3	5
8	2	2	3	2	4	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	5	5	4	2	3	4	5
9	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3
10	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	4	1	1	1	1	3
11	1	4	2	2	3	3	1	3	1	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	1	3	3	1	2
12	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
13	2	5	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2
14	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
15	2	4	4	5	2	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5

*Confiabilidad del cuestionario para la gestión del talento humano*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	24

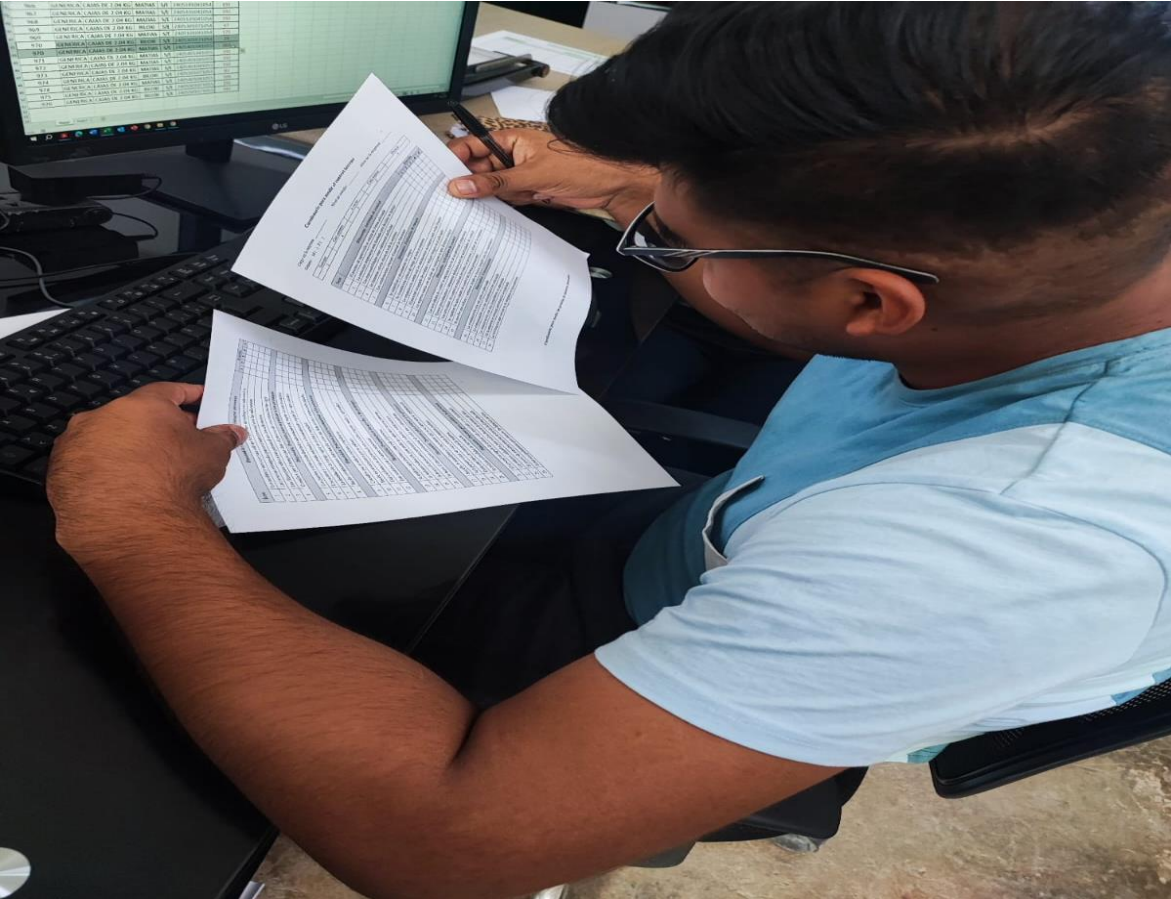
### Anexo 6: Base de datos

N°	Control interno																			Gestión del talento humano																																							
	p1	p2	p3	p4	p5	D1	p6	p7	p8	p9	p10	D2	p11	p12	p13	p14	p15	D3	p16	p17	p18	p19	p20	D4	V1	p1	p2	p3	p4	D1	p5	p6	p7	p8	D2	p9	p10	p11	p12	D3	p13	p14	p15	p16	D4	p17	p18	p19	p20	D5	p21	p22	p23	p24	D6	V2			
1	3	5	4	4	4	20	4	5	5	5	3	22	4	2	2	3	5	16	4	4	4	5	5	22	80	4	4	5	3	16	4	5	4	4	17	4	5	4	5	18	5	4	4	4	17	4	5	4	4	17	5	4	4	5	18	103			
2	2	3	3	3	4	15	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	4	16	4	3	3	4	4	18	65	2	2	3	2	9	1	2	3	2	8	3	2	3	3	11	3	4	3	3	13	2	3	3	2	10	3	2	2	3	10	61			
3	2	3	4	3	4	16	4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	5	19	4	5	4	4	4	21	75	3	4	3	3	13	4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	3	4	4	15	3	4	3	3	13	4	4	5	3	16	85			
4	3	4	4	4	4	19	3	5	4	4	4	20	3	3	4	4	5	19	5	4	3	4	4	20	78	4	4	5	3	16	4	5	5	2	16	4	4	5	4	17	5	4	4	4	17	4	4	3	5	16	4	3	5	4	16	98			
5	1	2	2	4	2	11	2	2	2	4	1	11	1	2	2	2	3	10	1	2	3	3	1	10	42	1	2	3	3	9	3	3	2	2	10	2	2	3	3	10	1	2	3	2	8	1	4	2	2	9	2	3	2	2	9	55			
6	4	3	4	5	3	19	4	3	4	5	4	20	4	4	5	3	5	21	5	3	4	4	5	21	81	4	4	5	5	18	5	5	4	3	17	4	5	5	19	5	3	4	5	17	5	4	4	5	18	4	4	4	5	17	106				
7	3	5	4	3	5	20	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	3	22	5	4	5	4	4	22	88	5	5	4	3	17	5	4	4	5	18	5	5	4	5	19	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19	111			
8	2	4	3	3	3	15	4	4	3	3	3	17	4	4	3	3	4	18	4	3	3	3	3	16	66	3	3	4	3	13	4	4	3	3	14	2	2	3	3	10	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	2	3	4	12	71			
9	3	5	3	4	4	19	5	3	3	4	4	19	5	3	3	4	5	20	3	5	4	3	4	19	77	4	4	3	4	15	4	5	4	4	17	4	5	4	4	17	5	5	4	4	18	5	3	4	5	17	4	5	5	4	18	102			
10	4	3	5	3	5	20	4	4	3	5	5	21	4	4	5	3	3	19	4	2	5	4	5	20	80	4	4	4	3	15	5	4	4	4	17	4	5	4	5	18	5	4	4	5	18	5	4	5	4	18	5	5	4	4	18	104			
11	3	1	2	2	3	11	3	2	3	2	1	11	3	2	1	2	3	11	2	3	1	2	2	10	43	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	4	2	3	2	11	3	3	3	2	11	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	55			
12	3	3	4	4	2	16	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	5	18	4	3	4	3	3	17	67	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	3	3	4	4	14	4	3	4	3	14	3	3	3	3	12	4	3	4	3	14	82			
13	3	4	2	4	2	15	4	4	2	3	4	17	4	3	4	2	4	17	3	3	3	2	5	16	65	3	4	3	4	14	4	3	4	14	4	4	4	16	3	2	5	3	13	3	4	3	3	13	4	3	4	3	13	4	4	4	15	85	
14	3	2	3	4	3	15	4	3	3	5	3	18	4	3	3	4	4	18	3	3	5	3	3	17	68	3	2	4	2	11	4	3	4	15	4	3	4	16	3	3	5	4	15	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	85
15	4	5	4	5	5	23	3	5	4	5	3	20	3	3	5	3	5	19	4	5	4	4	5	22	84	3	4	4	5	16	5	5	3	3	16	5	4	3	5	17	4	3	4	5	16	5	5	4	4	18	5	4	5	4	18	101			
16	5	3	4	4	5	21	5	4	4	4	5	22	5	4	4	5	4	22	4	4	5	5	5	23	88	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18	5	4	4	4	17	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18	5	4	5	5	19	108			
17	4	5	4	5	4	22	4	5	4	3	4	20	4	3	4	5	5	21	4	5	3	5	5	22	85	4	5	4	5	18	5	4	4	3	16	5	5	4	2	16	4	3	5	5	17	5	5	4	5	19	4	5	4	4	17	103			
18	3	4	3	3	3	16	3	4	5	3	3	18	3	4	3	3	5	18	3	4	3	3	3	16	68	3	2	3	3	11	3	2	3	3	11	2	4	2	3	11	3	2	3	3	11	2	3	3	2	10	2	2	3	2	9	63			
19	4	4	3	4	4	19	4	5	4	4	4	21	4	5	4	5	4	22	4	5	5	5	5	24	86	5	4	4	5	18	4	4	5	4	17	4	5	4	2	15	4	5	5	4	18	5	5	4	4	18	4	5	5	5	19	105			
20	5	5	4	4	3	21	3	2	5	4	5	19	3	5	5	4	4	21	5	4	5	4	3	21	82	4	3	4	4	15	3	4	4	4	15	5	4	5	4	18	5	3	5	5	18	5	4	4	5	18	4	5	5	4	18	102			
21	3	2	2	4	3	14	3	3	3	3	3	15	4	2	3	2	4	21	2	2	4	2	2	12	55	3	2	3	2	10	4	2	4	2	12	4	3	2	13	4	4	3	2	13	3	5	2	4	14	3	3	4	4	14	76				
22	4	4	3	2	3	16	4	4	4	2	3	17	4	4	3	2	5	18	4	3	3	4	4	18	69	4	4	3	4	15	4	4	4	2	14	4	4	2	12	5	5	3	3	16	3	4	4	4	15	3	4	4	3	13	85				
23	3	3	3	4	3	16	3	3	4	4	3	17	3	3	4	4	4	18	3	4	4	4	3	18	69	2	2	2	4	10	3	3	2	4	12	3	3	2	4	12	3	4	4	3	14	3	4	2	3	12	3	3	2	3	11	71			
24	4	5	3	5	5	22	4	4	4	3	4	19	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	5	22	84	4	3	5	4	16	5	4	4	4	17	5	4	5	5	19	5	4	4	5	18	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	109			
25	3	2	4	2	3	14	3	4	4	4	3	18	3	4	4	4	3	18	4	4	4	3	3	18	68	2	2	4	3	11	3	3	4	4	14	4	4	2	4	14	4	4	4	5	17	2	5	3	3	13	3	4	3	3	13	82			
26	4	3	5	5	5	22	4	3	5	5	3	20	4	5	5	3	5	22	5	4	4	3	4	20	84	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	4	4	5	18	4	3	5	5	17	4	4	4	5	17	110			
27	4	5	5	3	3	20	3	4	4	5	3	19	3	4	4	3	4	18	4	4	3	4	4	19	76	4	4	3	3	14	3	3	4	3	13	3	3	4	3	13	3	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	2	2	3	3	10	71		
28	3	2	3	4	1	13	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	4	17	4	3	4	4	3	18	64	2	2	3	2	9	2	3	3	11	3	3	2	4	12	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	3	3	2	3	11	63				
29	3	4	4	5	5	21	5	5	4	5	4	23	3	4	4	4	5	20	5	3	4	4	5	21	85	5	4	4	4	17	5	4	4	3	16	4	4	4	5	17	4	5	3	5	17	5	4	4	5	18	5	4	4	5	18	103			
30	4	3	3	4	2	16	4	3	4	2	4	17	4	3	4	4	2	17	2	3	5	3	4	17	67	3	3	2	2	10	4	3	4	4	15	2	3	4	3	12	4	3	2	3	12	4	4	3	2	13	3	3	3	4	13	75			
31	3	4	3	3	2	15	3	3	4	3	4	17	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	5	17	65	1	2	3	2	8	3	3	3	4	13	4	4	3	3	14	5	5	4	3	17	3	3	3	4	13	4	4	3	3	14	79			
32	5	3	4	5	3	20	4	4	3	5	3	19	4	4	3	5	5	21	5	5	5	4	4	23	83	2	3	3	2	10	4	4	4	5	17	3	4	5	4	16	5	5	3	4	17	4	4	3	4	15	3	4	4	4	15	90			
33	4	3	4	3	3	17	3	3	4	4	4	18	3	3	2	4	3	15	3	3	4	4	4	18	68	1	2	2	3	8	3	3	3	4	13	4	4	2	2	12	5	4	4	3	16	4	4	3	3	14	4	4	3	4	15				

41	4	5	4	4	5	22	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	4	23	5	5	4	4	5	23	92	4	5	5	5	19	5	4	5	4	18	4	4	5	4	17	5	4	5	4	18	4	5	5	5	19	5	4	5	4	18	109				
42	5	3	5	5	4	22	5	4	5	3	4	21	3	4	5	5	4	21	4	5	5	4	5	23	87	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	117				
43	2	2	2	3	2	11	2	3	2	3	2	12	4	3	3	3	2	15	2	3	3	2	3	13	51	2	2	2	8	1	2	2	2	7	3	2	2	3	10	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	59					
44	4	4	3	4	5	20	4	5	4	2	3	18	4	4	3	5	5	21	3	5	3	4	4	19	78	4	5	3	4	16	4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	3	4	4	4	15	3	4	3	4	14	4	4	3	3	14	89				
45	3	3	3	4	3	16	5	3	3	4	3	18	5	3	3	3	4	18	3	4	4	4	3	18	70	4	3	3	3	13	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	3	3	4	3	13	76				
46	4	5	4	4	4	21	4	4	5	3	4	20	4	5	4	5	4	22	5	4	5	4	5	23	86	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	4	4	5	5	18	4	4	3	3	14	4	4	5	5	18	101				
47	3	3	5	5	3	19	5	4	4	4	5	22	3	4	4	4	5	20	4	5	4	5	5	23	84	4	5	4	4	17	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16	3	4	4	3	14	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	97				
48	4	3	5	5	5	22	4	3	5	5	3	20	4	5	5	3	5	22	5	4	4	3	5	21	85	5	4	5	5	19	5	5	5	4	19	5	5	4	5	19	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	114				
49	4	3	2	3	3	15	3	3	3	2	3	14	3	3	2	3	3	14	2	4	3	3	3	15	58	3	3	2	3	11	2	3	3	2	10	3	3	3	3	12	4	4	3	3	14	3	4	3	3	13	3	4	3	2	12	72				
50	2	2	3	1	2	10	3	2	3	2	1	11	2	2	1	2	3	10	3	3	2	1	2	11	42	2	2	2	8	1	3	3	2	9	2	2	2	3	9	2	2	2	3	9	2	2	3	3	10	2	2	1	2	7	52					
51	3	4	4	4	4	19	4	3	5	3	4	19	5	5	3	5	5	23	5	4	4	4	5	22	83	4	4	5	5	18	4	3	3	3	13	4	3	4	4	15	5	4	5	5	19	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15	95				
52	3	2	3	4	3	15	3	4	3	2	2	14	4	3	3	2	3	15	3	4	3	3	3	16	60	3	3	3	2	11	3	2	3	4	12	3	3	4	3	13	4	3	2	4	13	5	5	2	3	15	2	3	4	2	11	75				
53	4	4	4	5	4	21	3	3	4	4	5	19	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	3	20	80	4	5	5	5	19	5	5	5	2	17	5	5	3	5	18	5	3	2	5	15	3	4	3	5	15	5	4	4	5	18	102				
54	4	5	4	5	4	22	5	4	4	5	3	21	5	4	3	5	5	22	3	4	5	4	3	19	84	5	5	5	5	20	3	4	4	5	16	4	5	5	3	17	5	4	4	3	16	5	4	4	5	18	5	4	4	5	18	105				
55	4	3	4	5	4	20	4	3	3	4	4	18	5	5	3	5	4	22	3	4	4	5	4	20	80	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	4	4	5	4	17	5	4	4	5	18	4	5	5	4	18	3	5	4	4	16	99				
56	1	2	3	2	2	10	1	2	1	2	3	9	2	1	3	2	2	10	2	3	2	1	2	10	39	3	3	2	2	10	3	2	2	2	9	1	3	2	2	8	2	2	3	1	8	2	2	2	3	9	3	2	2	1	8	52				
57	4	3	4	5	3	19	3	5	4	3	3	18	3	3	5	3	3	17	4	3	4	4	5	20	74	4	5	4	3	16	5	4	4	4	17	3	4	5	5	17	2	3	3	5	13	3	2	3	4	12	5	3	3	2	13	88				
58	5	5	4	4	3	21	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	4	22	4	4	5	5	5	23	89	4	4	5	5	18	4	3	4	5	16	5	5	5	3	18	5	5	5	3	18	5	5	5	3	18	4	5	5	5	19	107				
59	4	5	4	3	4	20	4	5	4	4	4	21	4	3	4	3	5	19	4	5	4	5	5	23	83	4	5	5	3	17	3	4	5	5	17	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	4	5	5	5	19	111				
60	3	4	3	3	3	16	3	4	5	3	3	18	3	4	5	3	5	20	3	4	3	3	3	16	70	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	3	5	3	15	4	3	4	3	14	3	3	4	3	13	3	4	3	3	13	79				
61	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24	83	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	3	4	4	4	15	4	3	4	5	16	5	4	4	3	16	95				
62	5	3	5	4	2	19	3	3	5	4	5	20	3	5	4	4	4	20	5	4	5	4	3	21	80	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19	5	5	4	3	17	4	5	5	4	18	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19	111				
63	1	2	2	2	2	9	3	2	3	3	3	14	1	2	3	2	3	11	2	2	1	2	2	9	43	2	2	2	1	7	2	2	3	10	1	2	2	2	7	1	2	2	2	7	3	2	2	2	9	2	2	2	3	9	49					
64	4	4	3	2	3	16	4	4	4	2	3	17	4	4	3	2	5	18	3	2	3	4	4	16	67	3	3	3	4	13	3	2	3	11	2	3	4	3	12	2	2	3	4	11	3	2	2	2	9	3	2	3	2	10	66					
65	5	5	5	4	5	24	5	3	5	4	4	21	4	3	5	4	4	20	4	5	5	4	3	21	86	4	5	5	4	18	4	5	5	5	19	4	4	5	4	17	4	5	5	4	18	3	5	5	5	18	4	5	5	5	19	109				
66	4	4	5	5	4	22	4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	5	23	5	5	5	4	3	22	88	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	4	3	5	5	17	3	3	5	5	16	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19	110				
67	3	3	3	3	4	16	3	4	5	2	3	17	3	4	2	3	4	16	3	3	3	3	3	15	64	3	3	3	4	13	4	3	4	4	15	3	4	3	4	14	3	3	3	4	13	4	4	3	3	14	3	4	4	3	14	83				
68	4	5	5	5	5	24	4	5	3	5	4	21	4	3	3	5	4	19	4	5	4	5	4	22	86	4	4	4	4	16	5	4	3	5	17	5	4	3	5	17	5	5	4	3	17	5	4	3	5	17	5	4	3	5	17	101				
69	4	5	5	5	4	23	5	4	5	3	5	22	5	5	4	4	5	23	4	5	4	4	5	22	90	5	4	5	5	19	3	5	5	4	17	5	5	4	5	19	5	4	4	5	18	5	5	5	4	19	5	5	4	5	19	111				
70	3	4	4	3	4	18	3	3	4	4	4	18	5	4	5	4	2	20	4	3	4	3	4	18	74	5	5	4	5	19	4	5	5	14	5	4	3	3	15	3	4	3	4	14	3	3	3	4	13	3	4	4	5	16	91					
71	3	2	3	2	3	13	4	3	3	5	3	18	4	3	3	5	4	19	3	3	5	3	3	17	67	3	3	3	2	11	3	4	3	3	13	2	4	3	4	13	3	3	5	3	14	2	3	2	2	9	3	3	2	4	12	72				
72	4	3	4	3	3	17	3	5	4	3	3	18	3	3	5	3	2	16	4	3	2	4	5	18	69	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	3	4	3	4	14	3	2	4	4	13	4	4	3	2	13	3	4	4	4	15	88				
73	3	3	4	4	3	17	3	4	4	4	2	17	3	4	4	2	4	17	5	3	4	4	3	19	70	4	4	5	5	18	3	5	5	3	16	3	5	5	3	16	4	3	3	3	13	2	3	3	3	11	2	3	4	2	11	85				
74	4	3	2	3	4	16	4	2	4	3	4	17	5	3	4	2	2	16	4	5	3	3	2	17	66	3	3	3	3	12	2	3	3	11	3	3	2	2	10	3	2	3	3	11	4	3	2	2	11	4	3	2	2	11	4	3	2	2	11	66
75	3	2	1	2	2	10	3	1	2	3	2	11	3	3	2	2	1	11																																										

**Anexo 7: Evidencia de la aplicación de los cuestionarios**





"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Cañete, 13 de diciembre del 2023.

CARTA DE AUTORIZACIÓN N° 001-2023

Señora:

Melady Roxana Salazar Venegas

Aspirante a Licenciada en la carrera profesional de Administración

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a su persona para saludarla cordialmente y otorgare formalmente el permiso a realizar como parte de su trabajo de Investigación, mediante la Tesis titulada:

**"Control interno y gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023"**

En ese sentido, se le autoriza realizar la aplicación en forma presencial de los cuestionarios y así poder desarrollar su mencionado trabajo de investigación en nuestra empresa, que mi persona representa como Gerente general. Asimismo, las conclusiones de su investigación deberán ser alcanzados a mi despacho luego de finalizada su tesis como evidencia a ser archivada en nuestra base de datos.

Con este motivo, le saluda atentamente:

  
CONTA PACK S.A.C  
RUC/30810527681  
-----  
Alberto H. Matumay Gómez  
GERENTE GENERAL  
Firma

Alberto Habacuc Matumay Gomez

Gerente General



**VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN**  
**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

Código N°051-2024

**CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD**

Yo, Dr. Julio Cesar Lujan Minaya, Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales valido el informe titulado: **“CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA CONTA PACK, CAÑETE-2023”**.

Cuyo autor es, **Melady Roxana Salazar Venegas** con DNI N° 70838354, declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha constatado un porcentaje de similitud del **2%**, verificable en el resumen de reporte automatizado de similitudes que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud no constituye plagio, y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar, además, el recibo digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Cañete, 29 de octubre del 2024

Se adjunta:

- Resumen del reporte automatizado de similitudes
- Recibo Digital

**VALIDADO POR:**

**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**



Firmado digitalmente por:  
LUJAN MINAYA Julio Cesar FAU  
20491363402 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 29/10/2024 11:22:35-0500



**VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN**  
**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

- Resumen del reporte automatizado de similitudes

## Control interno y gestión del talento humano en los colaboradores del área de producción de la empresa Conta Pack, Cañete-2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

**2%**

INDICE DE SIMILITUD

**2%**

FUENTES DE INTERNET

**1%**

PUBLICACIONES

**0%**

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

**1**

[portal.undc.edu.pe](http://portal.undc.edu.pe)

Fuente de Internet

**1%**

**2**

[hdl.handle.net](http://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

**1%**

Excluir citas      Activo

Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias < 1%



**VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN**  
**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

- Recibo Digital



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Unidad Investigación Ciencias Empresariales
Título del ejercicio:	MELADY ROXANA SALAZAR VENEGAS
Título de la entrega:	Control interno y gestión del talento humano en los colabor...
Nombre del archivo:	CONTROL_INTERNO_Y_GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO_E...
Tamaño del archivo:	2.14M
Total páginas:	78
Total de palabras:	24,419
Total de caracteres:	106,691
Fecha de entrega:	24-oct.-2024 04:11p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2496257463





**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

N° 082-2024

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

En la ciudad de Cañete, en la sala de sustentaciones de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 8:30 horas, del día 04 de noviembre del 2024, se reunió el Jurado Evaluador, designados con DECRETO N° 235-2023-UICE/FCE/UNDC.

Presidente (a): Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes  
Secretario (a) : Mg. Julio Wu Matta  
Vocal : Dr. Segundo Waldemar Rios Rios  
Suplente : Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala  
Asesor(a) : Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: "CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA CONTA PACK, CAÑETE-2023"; presentada por la Bachiller Melady Roxana Salazar Venegas, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el sustentante dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador calificó la sustentación o defensa de la investigación según los siguientes criterios, y promediando las notas del jurado se obtuvo:

Criterio	Desaprobado (menor de 14)	Regular (14 -15)	Bueno (16-17)	Muy bueno (18-19)	Excelente (20)	Puntaje
Claridad de la exposición			16			16
Dominio del tema			16			16
Visión holística del trabajo			16			16
Promedio						16

\*\* Para el caso de sustentación de dos personas se debe incorporar dos cuadros, uno para cada uno.

Para obtener la nota final de todo el proceso de investigación, conforme al artículo 100° y 101° del Reglamento General de Investigación de la Universidad Nacional de Cañete aprobado mediante Resolución N° 180-2023-UNDC/CO, se procedió a calcular la nota final:

Nota del Informe (valor 40%)	Nota de Sustentación (valor 60%)	Nota Final
16	16	16

(\*) Cálculo: (Nota Informe \* 0.40) + (Nota de Defensa \* 0.60) = Nota final  
Para el caso de dos sustentantes, se debe incluir una columna adicional a la izquierda y poner los nombres de cada uno de ellos, y calificar en forma individual.

Y, establece como calificación FINAL: 16 Dieciséis

- Aprobado, con nota Regular (...), Bueno (X), Muy Bueno (...), Excelente (...)
- Desaprobado (...)

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) (X), impedido(s) ( ) para realizar los trámites que corresponden a la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración.

\*\*Si fuera el caso, que de los dos sustentantes uno fuera aprobado y otro desaprobado, se tendrá que diferenciar quien queda expedito y quien impedido de seguir los trámites.

Siendo las 9:20 Horas se dió por terminado el acto de sustentación.

 Mg. Julio Wu Matta Secretario(a)	 Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes Presidente(a)	 Dr. Segundo Waldemar Rios Rios Vocal	 Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte Asesor(a)
---	---	---	---



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA  
UNDC**

**I INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO**

**1.1 Título del documento:**

**Control interno y gestión del talento humano en los colaboradores del área de  
producción de la empresa Conta Pack, Cañete - 2023**

**1.2 Descripción (Seleccionar)**

Tesis de Pregrado	X	Libro	
Tesis de Maestría		Capítulo de libro	
Tesis de Doctorado		Monografía	
Trabajo de Investigación		Artículo	
Tesis de Segunda Especialidad		Conferencia	
Trabajo de Suficiencia Profesional		Programa informativo	
Trabajo académico		Datos	

**1.3 Autores del documento**

Apellidos completos	Nombres completos	Correo electrónico	DNI	ORCID
SALAZAR VENEGAS	MELADY ROXANA	salazarmelad y2001@gmai l.com	70838354	0009- 0001- 0329-6041

**1.4 Asesor (es)**

Apellidos completos	Nombres completos	Correo electrónico	DNI	ORCID
SALINAS LOARTE	EDGAR AUGUSTO	esalinas@un dc.edu.pe	80604138	0000- 0003- 4081-3834

**1.5 Centro de investigación**

Facultad	CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional	ADMINISTRACIÓN

**I. ORIGINALIDAD DEL TRABAJO PRESENTADO**

Con la presentación de esta ficha, el(los) autor(es) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.



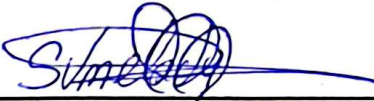
<b>Código:</b> <b>Fecha de Aprobación:</b>	<b>Revisión:</b> 01
---	------------------------

### III. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO PRESENTADO

3.1 Por medio del presente documento, afirmo y garantizo(amos) ser el (los) legítimo (s), titular(es) de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los entregables, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos" que serán incluidos en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cañete (en adelante, la "Universidad").

3.2 Autorizo a la Universidad a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional de la Universidad y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con su Repositorio Institucional. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

3.3 En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

  
Firma

07 noviembre 2024  
Fecha

### IV: PUBLICACIÓN DIFERIDA

Este ítem solo es de interés para los autores que han decidido la publicación diferida de sus documentos. Caso contrario, obviar este apartado.

Autorización	Motivo (marcar)	Firma
Solicito la publicación diferida del documento depositado en el repositorio, por 12 meses. (indicar el tiempo que solicita)	Exclusividad de revista, editor	
	Por patente	
	Secreto o seguridad nacional	
	Por otras razones	

Cualquier motivo utilizado, el solicitante debe acreditar con documento su pedido (subir junto con la autorización la evidencia que sustenta su solicitud).