UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS
repositorio.upsc.edu.pe

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

TESIS

EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL YUNGUYO, PUNO 2024

PRESENTADA POR:

SHEYLA EVELYN PAREDES DELGADO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

PUNO – PERÚ

2025

Repositorio Institucional ALCIRA by Universidad Privada San Carlos is licensed under a Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

PLAGIARISM CHECK.ORG

2.93%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 4 APR 2025, 9:57 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

IDENTICAL 0.1%

CHANGED TEXT 2.83%

Report #25616997

SHEYLA EVELYN PAREDES DELGADO // EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL YUNGUYO, PUNO 2024 RESUMEN La investigación planteó determinar la incidencia entre el sistema de control interno y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024. La metodología fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, en donde el diseño establecido dentro del estudio fue el correlacional, no experimental y transversal, haciendo uso del método hipotético deductivo, en donde la población de estudio quedó conformada por 38 colaboradores, teniendo un tipo de muestra no probabilística que incurrió en la inclusión de la totalidad de los individuos de la población, teniendo una cantidad de 38 colaboradores, aplicando el cuestionario a 38 colaboradores. Respecto a la estadística de la que se hizo uso para el análisis de los datos, fue la estadística descriptiva e inferencial. Los resultados indican una correlación significativa entre el sistema de control interno y la gestión del talento humano, con un valor de 0.729. Este comportamiento fue consistente en todas las dimensiones evaluadas: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control gerencial, comunicación y supervisión. Además, el valor de sigma inferior a 0.050 confirmó la relevancia de dicha correlación con la gestión del talento humano. La conclusión dejó en evidencia que toda práctica gerencial benefició que el

Yudy Roxana ALANIA LAQUI
Oficina de Repositorio Institucional

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS
repositorio.upsc.edu.pe

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

TESIS

EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL YUNGUYO, PUNO 2024

PRESENTADA POR:

SHEYLA EVELYN PAREDES DELGADO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE : _____
Dra. MARLENE CUSI MONTESINOS

PRIMER MIEMBRO : _____
Dr. HEBER NEHEMIAS CHUI BETANCUR

SEGUNDO MIEMBRO : _____
Mg. CELIA VERÉNISSE ORTIZ DE ORUE ROJAS

ASESOR DE TESIS : _____
Mg. LUIS ALBERTH ROSSEL BERNEDO

Área: Ciencias Económicas, Negocios

Sub área: Contabilidad y Finanzas

Linea de Investigacion: Negocios, Administración

Puno, 09 de abril del 2025.

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS
repositorio.upsc.edu.pe

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida, por los triunfos y momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más.

A Mis Padres, Juan y Mery quienes me concedieron la vida, comprensión, sabiduría, respeto, honestidad, son mi mayor inspiración, a ellos les debo todo lo que soy.

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

AGRADECIMIENTOS

A La Universidad Privada San Carlos por brindarnos las herramientas necesarias para nuestro desarrollo profesional.

A La Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas, y sus docentes que con su gran profesionalismo me inculcaron conocimientos para mi desarrollo profesional.

A Los Miembros del Jurado Calificador

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA 1

AGRADECIMIENTOS 2

ÍNDICE GENERAL 3

ÍNDICE DE TABLAS 6

ÍNDICE DE FIGURAS 7

ÍNDICE DE ANEXOS 8

RESUMEN 9

ABSTRACT 10

INTRODUCCIÓN 11

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 13

1.2. ANTECEDENTES 16

1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES 16

1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES 17

1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES 18

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 19

1.3.1. OBJETIVO GENERAL 19

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 19

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL Y HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO 21

2.1.1. SISTEMA DE CONTROL INTERNO 21

2.1.2. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 25

2.2. MARCO CONCEPTUAL 29

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN **32**

2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL 32

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 32

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO **33**

3.2. TAMAÑO DE MUESTRA **33**

3.2.1. POBLACIÓN 33

3.2.2. TAMAÑO DE LA MUESTRA 34

3.2.3. SELECCIÓN DE LA MUESTRA 34

3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS **35**

3.3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN 35

3.3.2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN 35

3.3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 35

3.3.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN 35

3.3.5. TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN 36

3.3.6. INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN 36

3.3.7. VALIDEZ 36

3.3.8. CONFIABILIDAD 37

3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES **38**

3.5. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS **38**

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS **40**

4.1.1. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA 40

4.1.2. ESTADÍSTICA INFERENCIAL 49

4.2. DISCUSIÓN **54**

CONCLUSIONES **61**

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

RECOMENDACIONES 63

BIBLIOGRAFÍA 65

ANEXOS 72

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 01: Distribución de la muestra 34

Tabla 02: Baremos por dimensiones y variables 36

Tabla 03: Confiabilidad por Alfa de Cronbach 37

TTabla 04: Prueba de normalidad 49

Tabla 05: Incidencia entre Sistema de control interno y Gestión del talento humano 50

Tabla 06: Incidencia entre Ambiente de control y Gestión del talento humano 51

Tabla 07: Incidencia entre Evaluación de riesgos y Gestión del talento humano 51

Tabla 08: Incidencia entre Actividades de control gerencial y Gestión del talento humano 52

Tabla 09: Incidencia entre Comunicación y Gestión del talento humano 53

Tabla 10: Incidencia entre Supervisión y Gestión del talento humano 53

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 01: Ubicación de la zona de estudio 33

Figura 02: Análisis de la variable Sistema de control interno 40

Figura 03: Análisis de la dimensión Ambiente de control 41

Figura 04: Análisis de la dimensión Evaluación de riesgos 42

Figura 05: Análisis de la dimensión Actividades de control gerencial 43

Figura 06: Análisis de la dimensión Comunicación 44

Figura 07: Análisis de la dimensión Supervisión 45

Figura 08: Análisis de la variable Gestión del talento humano 46

Figura 09: Análisis de la dimensión Selección de personal 47

Figura 10: Análisis de la dimensión Capacitación de personal 48

Figura 11: Análisis de la dimensión Desarrollo de personal 49

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

ÍNDICE DE ANEXOS

Pág.

Anexo 01: Matriz de consistencia 73

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos 75

Anexo 03: Ficha técnica de instrumento 81

Anexo 04: Base de datos 83

Anexo 05: Base de datos prueba piloto 84

Anexo 06: Autorización de la entidad de estudio 86

Anexo 07: Fotografías de aplicación de instrumento 88

Anexo 08: Ficha de Validación de instrumento 90

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

RESUMEN

La investigación planteó determinar la incidencia entre el sistema de control interno y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024. La metodología fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, en donde el diseño establecido dentro del estudio fue el correlacional, no experimental y transversal, haciendo uso del método hipotético deductivo, en donde la población de estudio quedó conformada por 38 colaboradores, teniendo un tipo de muestra no probabilística que incurrió en la inclusión de la totalidad de los individuos de la población, teniendo una cantidad de 38 colaboradores, aplicando el cuestionario a 38 colaboradores. Respecto a la estadística de la que se hizo uso para el análisis de los datos, fue la estadística descriptiva e inferencial. Los resultados indican una correlación significativa entre el sistema de control interno y la gestión del talento humano, con un valor de 0.729. Este comportamiento fue consistente en todas las dimensiones evaluadas: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control gerencial, comunicación y supervisión. Además, el valor de sigma inferior a 0.050 confirmó la relevancia de dicha correlación con la gestión del talento humano. La conclusión dejó en evidencia que toda práctica gerencial benefició que el control interno pueda ser garantizado dentro de la entidad en estudio, conllevando a que se busque en todo momento la optimización de la eficiencia organizacional. Además, se puede entender que todo proceso administrativo corresponde a requerir de una planificación de carácter estructurado dentro de una entidad, buscando que esta pueda alcanzar el cumplimiento de sus objetivos estratégicos, en coherencia con una capacidad de adaptación al cambio de sus colaboradores que beneficie ello.

Palabras clave: Comunicación, Control interno, Gestión, Supervisión, Talento humano.

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

ABSTRACT

The research proposed to determine the incidence between the internal control system and the management of human talent in the workers of the UGEL Yunguyo, Puno, 2024. The methodology was of a basic type, with a quantitative approach, where the design established within the study was the correlational, non-experimental and transversal, making use of the hypothetical deductive method, where the study population was made up of 38 collaborators, having a type of non-probabilistic sample that incurred the inclusion of all individuals in the population, having a number of 38 collaborators, applying the questionnaire to 38 collaborators. Regarding the statistics that were used for the analysis of the data, it was the descriptive and inferential statistics. The results indicate a significant correlation between the internal control system and human talent management, with a value of 0.729. This behavior was consistent in all the dimensions evaluated: control environment, risk assessment, management control activities, communication and supervision. In addition, the sigma value below 0.050 confirmed the relevance of this correlation with human talent management. The conclusion showed that any managerial practice benefited that internal control can be guaranteed within the entity under study, leading to the optimization of organizational efficiency being sought at all times. In addition, it can be understood that any administrative process corresponds to requiring a structured planning within an entity, seeking that it can achieve the fulfillment of its strategic objectives, in coherence with a capacity to adapt to change of its employees that benefits from it.

Keywords: Communication, Internal control, Management, Supervision, Human talent.

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, los desafíos que se tienen hoy en día por parte de las empresas tienen que ver con la gestión del cambio, desarrollo de liderazgo y medición del desempeño de los colaboradores. Por citar a España, se puede exponer que los recursos humanos a pesar de que son comprendidos como elementos indispensables para toda organización, estos requieren de un sistema de control interno que promueva de forma constante su supervisión y capacitación (Baltazar, 2022).

En el contexto nacional, la carencia de habilidades futuras y la carente inversión que las empresas realizan en el capital humano llega a ser un elemento limitante en cuanto al progreso corporativo, conllevando a que la mayoría de las organizaciones se encuentren altamente desvinculadas con el planteamiento estratégico (Álvares, 2022).

En la región de Puno, la ineficiencia en la gestión organizacional se atribuye a la falta de capacitación y carente compromiso de los colaboradores; así como, una clara resiliencia de las entidades por invertir en la gestión del talento humano, no reconociendo el potencial que se tiene en el cumplimiento de metas institucionales (Yucra, 2023).

En **términos teóricos,** esta investigación llenó un vacío significativo en el conocimiento al proporcionar un análisis detallado de cómo un sistema de control interno puede relacionarse con la administración del talento humano. Este estudio aportó una nueva perspectiva al campo, ofreciendo evidencias que pueden ser utilizadas para enriquecer la comprensión de los mecanismos internos que afectan la eficiencia organizacional. Al explorar las interacciones entre las variables de control interno y gestión del personal, se generaron nuevas hipótesis y modelos teóricos que pueden ser valiosos para futuras investigaciones en ámbitos similares.

Metodológicamente, esta investigación se fundamentó en la recolección de datos a través de cuestionarios aplicados a los colaboradores de la UGEL Yunguyo, permitiendo obtener información directa y precisa sobre sus experiencias y percepciones. Este enfoque aseguró una alta fiabilidad de los datos, ya que se basó en las respuestas de los propios empleados, quienes son los principales actores en la dinámica del control interno

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

y la gestión del talento humano. La utilización de cuestionarios como herramienta principal permitió una recopilación sistemática de información, facilitando el análisis detallado y objetivo de las variables en estudio.

Un sistema de control interno eficiente puede mejorar la administración de recursos humanos. Este estudio ofreció datos, como parte de la **justificación práctica**, que los gestores educativos pueden usar para identificar y corregir deficiencias en los procesos. La detección de fallos en la gestión ayudó a mejorar la selección, capacitación y evaluación del personal, aumentando la productividad y reduciendo errores administrativos, beneficiando así la operatividad diaria de la UGEL Yunguyo (Huaricallo y Supo, 2021).

La estructura que caracterizó a la investigación se vio representada por el capítulo I, en donde se fundamentó el problema de investigación, capítulo II, sobre el cual se fundamentaron las concepciones teóricas de cada variable y dimensión de estudio, capítulo III, sobre el que se fundamentó la metodología que permitió el desarrollo de la investigación, el capítulo IV, en donde se respondieron a los objetivos de estudio, siendo complementado con las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el contexto internacional, según PricewaterhouseCoopers (PWC) señaló que son tres los desafíos más cruciales que vienen enfrentando las empresas, el 48% la gestión del cambio, el 35% desarrollar el liderazgo y el 27% medir el desempeño de los incidentes. En España, las empresas consideran que el RR. HH. es la pieza más crucial para su funcionamiento, sin embargo, requiere que estos sean capacitados y supervisados constantemente, siendo el sistema de control interno (SCI) el encargado de administrar el buen funcionamiento. En América Latina, el proceso de gestionar y de realizar un control es deficiente, dado que no se aplican ni se cumplen los correspondientes procesos, debido a que considera que sólo es un rol o un simple apoyo administrativo (Baltazar, 2022).

En los últimos años, el área de administración de Recursos Humanos ha experimentado un notable progreso. Tanto las entidades estatales como las privadas se han enfocado en fortalecer su gestión de talento humano (GTH) con el objetivo de cumplir eficientemente sus metas institucionales. No obstante, el problema recae en que algunas organizaciones no presentan una gestión de motivación y tienen implementado un sistema de control interno, donde ello se ve reflejado en la falta compromiso por lograr un ambiente gremial apropiado, un trato adecuado al personal, dado que varias empresas no consideran como crucial el valor potencial del capital humano como parte en una organización (Aliaga, 2023).

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

Asimismo, un estudio desarrollado un Guatemala reveló que algunos de los aspectos que inciden y afectan la GTH viene a ser el deficiente control, falta de monitoreo y malos hábitos por parte del personal frente a sus funciones, además la deficiente gestión del tiempo y del personal, son factores que afectan esta gestión. Sumado a ello, las inadecuadas decisiones y la carencia de razonamiento por subordinados de la empresa, conlleva a que el personal no cumpla adecuadamente sus funciones y planes administrativos de manera eficaz, donde ello se ve reflejado a través del deficiente control interno (Ramos, 2023).

En el ambiente nacional, una de las tendencias más impactantes viene a ser la contribución de la demanda de personal y la carencia de habilidades futuras, las mismas que resultan ser los principales orígenes asociados al fracaso en el desarrollo corporativo. Pese a que el 78% de los colaboradores son capaces de conseguir nuevas habilidades, el 38% no recibe capacitaciones y el 34% de los jefes no invierte en actualizadas gestiones el futuro, además, en el 40% de las empresas no están al tanto de las habilidades que presentan su capital humano (Álvarez, 2022).

Del mismo modo, se encontró que en la mayoría de las entidades estatales la GTH viene estando alejada del planeamiento estratégico, donde ello representa un problema que afecta el alcance de los objetivos, así como la atención que ofrecen a los usuarios. Además, son pocas las entidades que capacitan a su personal para potenciar no sólo su compromiso, sino también su productividad en base a sus funciones asignadas (Llamoca, 2022). Uno de los principales retos para las entidades públicas es cumplir con los resultados esperados mediante un buen manejo del Sistema de Control Interno. Sin embargo, muchas entidades no dan importancia a la ley, causando desorden administrativo; el 75% no tiene procesos estandarizados (Agüero, 2020).

En el entorno regional, un estudio desarrollado en Puno manifestó que, el problema de gestión en las organizaciones viene a ser que estas no cuentan con trabajadores eficientes, los cuales no sólo estén capacitados sino además que puedan hacer frente a los cambios institucionales y estrategias organizacionales, siendo la aversión al cambio

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

un de los factores que inciden negativamente el cumplimiento de las metas institucionales. Además, la falta de compromiso, escasas evaluaciones y la carencia de un sistema de control interno conlleva a que el personal no actué según los establecido (Muchica, 2022).

La Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Yunguyo, Puno, enfrenta desafíos significativos en la administración del talento humano, influenciados por un sistema de control interno ineficiente. Este sistema presenta deficiencias en la supervisión y regulación de procedimientos, lo que genera una falta de transparencia y una distribución inadecuada de recursos humanos. Estas carencias desencadenan problemas como la baja motivación entre los empleados, disminución en la productividad y un ambiente laboral poco propicio para el desarrollo profesional. Además, la falta de mecanismos efectivos de control provoca un incremento en los errores administrativos y una gestión deficiente de las competencias y habilidades del personal. Entre los problemas más destacados se encuentran la ineficacia en la evaluación del desempeño, ausencia de programas de capacitación continua y una deficiente comunicación interna. Estas situaciones no solo afectan el clima organizacional, sino que también repercuten negativamente en la calidad del servicio educativo ofrecido, perpetuando un ciclo de ineficiencia y desmotivación que resulta difícil de romper sin una intervención adecuada en el sistema de control interno.

Bajo lo sustentado, la **pregunta general** fue ¿Cuál es la incidencia entre el sistema de control interno y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024? Mientras que, las **preguntas específicas** fueron ¿Cuál es la incidencia entre la dimensión ambiente de control y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024? ¿Cuál es la incidencia entre la dimensión evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024? ¿Cuál es la incidencia entre la dimensión actividades de control gerencial y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024? ¿Cuál es la incidencia entre la dimensión comunicación y la gestión del talento

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024? ¿Cuál es la incidencia entre la dimensión supervisión y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En cuanto a los antecedentes internacionales, Uvidia (2021), en Ecuador, investigó la gestión de talento humano (GTH) y su relación con el desempeño laboral (DL) en una institución. Realizó un estudio no experimental, cuantitativo y correlacional con 30 colaboradores utilizando encuestas. Los resultados indicaron que el 90% de los trabajadores presentaba un elevado nivel de DL y GTH, mientras que el 10% se encontraba en un nivel intermedio. Se concluyó que existía una relación significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación Rho de 0.534 y un nivel de significancia de 0.002.

Además, Ortiz (2021) en Babahoyo llevó a cabo un estudio sobre el control interno y su aplicación al talento humano en el sector público. Se realizó una investigación explicativa, cuantitativa y transversal utilizando un cuestionario aplicado a 165 funcionarios. Los resultados ostentaron que, concerniente a la aplicación del proceso de gestión de riesgo, el 73% señaló que sí y el 22% que no sabe; respecto al cumplimiento de programas y planes, el 53% no conoce, el 26% correctivos, el 16% preventivos y el 5% detectivos; referente a la identificación de riesgos, el 37% dijo que nunca y el 24% algunas veces. Concluyendo que, el sistema de CI se aplica en el TH, con la intención de garantizar efectividad y cumplimientos respecto a los establecido en los planes.

De igual forma, Bravo et al. (2020) llevaron a cabo un estudio en Ecuador con el objetivo de examinar el control interno (CI) sobre la gestión del talento humano (GTH) en un municipio. Para ello, se desarrolló una investigación explicativa, cuantitativa, analítica y documental, que incluyó un exhaustivo análisis bibliográfico. Los resultados ostentaron que, concerniente al cumplimiento de las normas de CI, el 46.6% indicó que siempre, el 36.6% a veces y el 16.6% nunca; respecto al conocimiento de los componentes del CI, el

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

50% dijo que poco y el 30% mucho; respecto a la selección de personal, el 56.6% indicó que no y el 30% en proceso. En conclusión, el sistema de CI mejora la administración del TH, pero es necesario fortalecer los procesos de CI para alcanzar eficientemente los objetivos institucionales.

De igual forma, Chiquito y Ruiz (2023), Ecuador, analizaron la incidencia del control interno y la GTH en una entidad de ahorro. La metodología fue correlacional, siendo empleado el cuestionario en 123 colaboradores. Los resultados han expresado que el 73% de la muestra de estudio ha señalado que existió insuficiente control interno para el alcance de objetivos, generando un nivel de confianza que se ha encontrado en un 67.00% y con un riesgo de incumplimiento del 33.00%. Las conclusiones han señalado la evidencia de una relación significativa entre los elementos analizados, ante una sigma inferior a 0.050.

1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES

En referencia con los estudios a nivel nacional, Velásquez (2022), en Cajamarca, investigó la relación entre la gestión de talento humano (GTH) y el desempeño laboral (DL) en servidores municipales. Usó un estudio transversal, cuantitativo, no experimental y descriptivo con una muestra de 145 servidores a los que se aplicó un cuestionario. Los resultados mostraron que el 11.7% consideró el nivel de GTH regular y el 88.3% bueno; mientras que el 4% valoró el DL como regular y el 95.9% como bueno. La investigación concluyó que existe una correlación positiva entre GTH y DL, con una Rho de 0.570 y una sigma de 0.000.

De igual forma, Llaja (2021), Moyobamba, buscó estudiar el control interno (CI) y su asociación con la gestión de talento humano (GTH) en una entidad. Se desarrolló una indagación explicativa, no experimental, correlacional, transversal, se incurrió en el cuestionario con 13 colaboradores. Los resultados ostentaron que el 46.2% manifestó que la dirección de RRHH a veces supervisa que haya un buen CI de personal y el 38.5% casi siempre; el 61.5% a veces se planifican los objetivos, así como las metas

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

estratégicas. Concluyendo que, entre las variables hubo asociación demostrativa, dado que adquirió una sigma <0.05 y una incidencia de 0.786.

Del mismo modo, Quispe (2020) realizó un estudio en Moquegua con el objetivo de examinar la relación entre el control interno (CI) y la gestión del talento humano (GTH) en una empresa. Se llevó a cabo una investigación explicativa, transversal y cuantitativa, utilizando un cuestionario aplicado a 175 participantes. Los resultados indicaron que, respecto al nivel de CI, el 24% de los encuestados lo calificaron como excelente y el 74% como eficiente. En cuanto al nivel de GTH, el 74% lo consideraron eficiente y el 25% excelente. Se concluyó que existe una asociación significativa entre las variables, con una sigma <0.05 y una correlación de 0.763.

En coherencia con lo señalado, Altuna (2024), identificó la incidencia del control interno respecto a la GTH en una entidad. La metodología fue de análisis de caso, contando con la valoración de la guía de observación, permitiendo valorar la realidad del año 2024 de la empresa en estudio. Los resultados han demostrado que el control interno llega a ser empírico y con características deficientes, afectando de forma directa el grado de alcance de objetivos estratégicos por parte de los colaboradores. La conclusión señaló que a falta de un sistema formal, no se han podido alcanzar optimizaciones relacionadas con la planificación, organización, control y dirección.

1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES

De acuerdo con los antecedentes locales, Córdova (2024), en Puno, llevó a cabo un estudio sobre el control interno (CI) y su incidencia en la gestión de talento humano (GTH) en una entidad. Se realizó una investigación explicativa, correlacional, transversal y cuantitativa, utilizando un cuestionario aplicado a 35 funcionarios. Los resultados mostraron que, respecto al nivel del CI, el 31% indicó que nunca, el 30% casi nunca y el 20% a veces; mientras que, respecto al nivel de la GTH, el 41% indicó que nunca y el 37% señaló que casi nunca. Se concluyó que existía una incidencia directa entre las variables, dado que sigma fue <0.05 y la correlación fue de 0.520.

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

Además, Yucra (2023), en Puno, investigó la relación entre la gestión de talento humano (GTH) y el desempeño laboral (DL) en un municipio. Utilizando una metodología explicativa, transversal, correlacional y cuantitativa, con 38 funcionarios y un cuestionario, se obtuvieron los siguientes resultados: en GTH, el 15.8% tuvo un nivel bajo, el 71.1% medio y el 13.2% alto; en DL, el 13.2% mostró un nivel bajo, el 68.4% medio y el 18.4% alto. La investigación concluyó que existía una relación significativa entre ambas variables, con una sigma de 0.000 y una correlación de 0.587.

Huaricallo y Supo (2021) en Puno, establecieron la relación entre la gestión de talento humano (GTH) y el desempeño laboral en funcionarios públicos. Realizaron un estudio transversal, no experimental, aplicado y cuantitativo con una muestra de 36 funcionarios mediante un cuestionario. Los resultados mostraron que en GTH, el 33% fue regular, el 56% bueno y el 11% excelente; mientras que en desempeño laboral, el 28% fue regular, el 36% bueno y el 36% excelente. Concluyeron que existe una asociación significativa entre las variables, con una sigma de 0.000 y una correlación de 0.636.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la incidencia entre el sistema de control interno y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar la incidencia entre la dimensión ambiente de control y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024

Identificar la incidencia entre la dimensión evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024

Identificar la incidencia entre la dimensión actividades de control gerencial y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024

Identificar la incidencia entre la dimensión comunicación y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

Identificar la incidencia entre la dimensión supervisión y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL Y HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Un sistema de control interno es un conjunto de políticas y procedimientos para proteger recursos, asegurar datos financieros precisos y fomentar la eficiencia operativa. También garantiza el cumplimiento normativo y reduce fraudes y errores. Aplicar estos mecanismos correctamente es esencial para una gestión administrativa confiable (Baltazar, 2022).

Por otra parte, la estructura de control incluye la segregación de funciones, revisiones periódicas y auditorías internas, entre otros métodos, para prevenir y detectar irregularidades. Se establecen directrices precisas para la autorización y aprobación de transacciones, junto con la documentación correcta de todos los procesos. Es esencial la evaluación constante y la actualización de estos controles para adaptarse a las modificaciones en el entorno operativo y regulador (Alshaiti, 2023).

El compromiso y la formación del personal son fundamentales para la eficacia de este sistema, dado que deben estar al tanto de sus responsabilidades y la relevancia de seguir los procedimientos estipulados. Además, la alta dirección fomenta un ambiente de control que es vital para establecer una cultura organizacional basada en la transparencia y la ética, lo cual garantiza el éxito y la sostenibilidad de la entidad (Yadiati et al., 2024).

2.1.1.1. DIMENSIÓN 1: AMBIENTE DE CONTROL

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

Este entorno se ve reflejado en la cultura organizacional y determina la importancia que la entidad otorga a los controles internos, asegurando que todos los miembros comprendan y respeten las normas y valores establecidos (Aliaga, 2023).

Adicionalmente, este marco abarca la estructura organizativa, la asignación de responsabilidades y la delegación de autoridad. La claridad en estos aspectos fomenta un ambiente donde las tareas y los procesos se ejecutan de manera ordenada y eficiente. Así, se minimizan los riesgos de errores y fraudes, promoviendo una operatividad transparente y confiable en la entidad (Mardjono et al., 2024).

De igual forma, el entorno de control también incluye la gestión de recursos humanos, enfatizando la importancia de la capacitación y el desarrollo profesional continuo. Esta gestión asegura que el personal no solo tenga las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones, sino también un compromiso con los principios éticos y las políticas de control interno. De esta manera, se fortalece la integridad y eficacia de los procesos organizacionales (Kim, 2024).

2.1.1.2. DIMENSIÓN 2: EVALUACIÓN DE RIESGOS

La evaluación de riesgos consiste en identificar, analizar y gestionar posibles eventos que puedan afectar negativamente a una organización. Este proceso implica un análisis detallado de todas las áreas operativas para detectar vulnerabilidades y amenazas potenciales. La finalidad es anticipar problemas y establecer medidas preventivas que mitiguen su impacto, asegurando así la continuidad y eficiencia de las operaciones (Ramos, 2023).

Para asegurar un enfoque integral, se deben considerar tanto los factores internos como los externos que puedan representar un peligro. Esto incluye la revisión de procesos internos, sistemas tecnológicos, así como el entorno económico y regulatorio. La identificación temprana y el análisis de estos factores permiten a las organizaciones prepararse adecuadamente, estableciendo planes de contingencia efectivos (Salawu et al., 2024).

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

Así mismo, la gestión de estos potenciales problemas requiere la implementación de controles adecuados y el monitoreo continuo. Esto incluye la asignación de responsabilidades específicas y la capacitación del personal para responder de manera eficiente ante cualquier eventualidad. Un monitoreo constante permite actualizar y ajustar las estrategias conforme cambian las circunstancias, garantizando una respuesta ágil y eficaz frente a los riesgos identificados (Purnamasari et al., 2024).

2.1.1.3. DIMENSIÓN 3: ACTIVIDADES DE CONTROL GERENCIAL

Las actividades de control gerencial aseguran que los objetivos organizacionales se cumplan eficientemente. Incluyen supervisar procesos, autorizar transacciones y revisar informes financieros. Su propósito es detectar y corregir desviaciones, garantizando la integridad de las operaciones y la protección de los activos (Álvarez, 2022).

A continuación, estos procedimientos también implican la segregación de funciones y la implementación de políticas de acceso restringido. Estas medidas previenen fraudes y errores, asegurando que ninguna persona tenga control absoluto sobre todas las fases de una operación. Además, la documentación adecuada y la trazabilidad de las transacciones son fundamentales para mantener un registro claro y accesible, facilitando la auditoría interna y externa (Sok et al., 2024).

La capacitación continua del personal y la actualización de las políticas son cruciales para mantener la eficacia. Evaluar riesgos periódicamente y adaptarse a cambios operativos asegura controles relevantes y efectivos. Esto fomenta una cultura de responsabilidad y transparencia, fortaleciendo la capacidad para alcanzar metas estratégicas (Razzouki et al., 2024).

2.1.1.4. DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN

La comunicación se refiere al proceso mediante el cual se intercambia información entre individuos o grupos dentro de una organización. Este intercambio puede realizarse de manera verbal, escrita o no verbal, y es esencial para el funcionamiento eficiente de cualquier entidad. Una transmisión adecuada de los mensajes garantiza que todos los

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

miembros comprendan claramente los objetivos y las expectativas, facilitando la coordinación y cooperación entre diferentes áreas (Llamoca, 2022).

Para enlazar con lo anterior, es importante destacar que este proceso también incluye la retroalimentación, permitiendo a las partes ajustar sus acciones y comportamientos en función de la información recibida. La retroalimentación es crucial para la mejora continua y el desarrollo organizacional, ya que proporciona a los empleados la oportunidad de expresar sus opiniones y sugerencias, fomentando un ambiente de colaboración y confianza mutua (Vered y Elliott, 2024).

El uso de herramientas tecnológicas puede mejorar significativamente este proceso. Las plataformas digitales y los sistemas de gestión de información permiten una transmisión eficiente de datos, mejorando la accesibilidad y transparencia de la información. La implementación de estas herramientas asegura que todos los miembros de la organización estén alineados y actualizados con respecto a las decisiones y cambios estratégicos (Alibraheem et al., 2024).

2.1.1.5. DIMENSIÓN 5: SUPERVISIÓN

La supervisión monitorea y evalúa las actividades y el desempeño de los empleados para cumplir con los objetivos organizacionales. Incluye la observación directa del trabajo, revisión de informes y retroalimentación constante. Además, identifica desviaciones y toma medidas correctivas para garantizar la eficiencia y eficacia en las tareas (Agüero, 2020).

El enfoque proporciona orientación y apoyo a los empleados para desarrollar sus habilidades. A través de evaluaciones de desempeño y reuniones regulares, los supervisores ofrecen retroalimentación constructiva y establecen planes de mejora personalizados. Esto no solo mejora el rendimiento personal, sino que también promueve el crecimiento profesional y fomenta una cultura de mejora continua en la organización (Muchica, 2022).

La optimización del monitoreo y evaluación se logra con soluciones tecnológicas. Los sistemas digitales y programas de gestión permiten a los supervisores un control preciso

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

y en tiempo real sobre el personal. Estas herramientas facilitan la recolección de datos y la elaboración de reportes, mejorando la toma de decisiones y aumentando la transparencia en la administración del rendimiento (Uvidia, 2021).

2.1.1.6. TEORÍA DE LA VARIABLE DE ESTUDIO

El Sistema de Control Interno se puede analizar mediante la Teoría de la Agencia, propuesta por Michael Jensen y William Meckling en 1976. Esta teoría aborda la relación entre los propietarios (principales) y los gerentes (agentes), destacando que los agentes pueden tomar decisiones que no siempre benefician a los principales debido a la separación entre propiedad y control. En este contexto, el sistema de control interno ayuda a alinear los intereses de ambas partes, minimizando comportamientos oportunistas y asegurando decisiones beneficiosas para la organización (Crawford, 2023).

2.1.2. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La gestión del talento humano conforme a la normativa vigente en el sector público del Perú implica un enfoque sistemático para atraer, desarrollar y retener personal capacitado, alineado con los objetivos de la administración pública. Este proceso busca no solo satisfacer las necesidades laborales inmediatas, sino también construir un capital humano comprometido con el servicio a la sociedad, asegurando que los trabajadores reciban oportunidades de capacitación, un ambiente laboral adecuado y condiciones justas que favorezcan su bienestar y desempeño profesional (CDN, 2016).

Esta normativa establece lineamientos estrictos para la gestión de recursos humanos, desde la planificación hasta la evaluación del desempeño. Fomenta una cultura de meritocracia donde el rendimiento es clave para el desarrollo profesional. Así, refuerza la transparencia y equidad en la selección, capacitación y promoción de empleados públicos, promoviendo una gestión eficiente (CDN, 2016).

En este marco, el cumplimiento de la normativa en recursos humanos asegura que las instituciones públicas mantengan estándares de ética y profesionalismo. Esto se logra mediante la implementación de políticas de control y supervisión que garantizan la correcta ejecución de los procesos de gestión de personal. Así, se fomenta la coherencia

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

entre los objetivos estratégicos de la administración pública y la estructura de gestión del talento, optimizando los recursos y promoviendo una administración orientada al beneficio social y la responsabilidad pública (CDN, 2016).

En el ámbito organizacional, la gestión del talento humano es un componente crítico para las operaciones diarias y el éxito global de cualquier empresa. Esta práctica se centra en reclutar, desarrollar y mantener a los profesionales más capacitados y talentosos para cada rol requerido. Esencialmente, conecta a las personas adecuadas con los trabajos correctos, asegurando que sus habilidades y experiencias se utilicen de la manera más efectiva. Indudablemente, esto implica invertir en el crecimiento tanto personal como profesional del capital humano, proporcionando oportunidades para la optimización de habilidades (Uvidia, 2021).

Además, esta estrategia no solo es aplicable a los empleados actuales, sino que también es vital durante el proceso de reclutamiento y selección. Aquí, el objetivo principal es identificar a los candidatos potenciales que no solo tengan las habilidades necesarias para el puesto, sino también que estén alineados con la misión, visión y valores de la organización. Realizar esto con precisión puede resultar en un ambiente laboral más armonioso y productivo, que conduce a un incremento general en el rendimiento operacional de la empresa (Dong et al., 2023).

No obstante, la gestión de recursos valiosos también implica un elemento de retención. En otras palabras, una vez que la organización ha invertido tiempo y recursos en la formación y desarrollo de un empleado, es de vital importancia implementar estrategias para mantener a ese individuo en la empresa. Estas medidas pueden variar desde la creación de un ambiente laboral saludable hasta la estructura de recompensas y beneficios competitivos. En última instancia, la correcta administración de estos aspectos puede resultar en un personal altamente eficiente y motivado que contribuye directamente al éxito y crecimiento de la empresa (Dunn y Mirzaie, 2023).

2.1.2.1. DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAL

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

La selección del personal se considera un elemento fundamental en el ámbito de los recursos humanos. Este proceso escoge la fuerza de trabajo más adecuada para satisfacer sus necesidades. Se podría decir que es lo que garantiza contar con el personal más competente y apto para las tareas requeridas, asegurando así un óptimo rendimiento para la empresa. Cada candidato se evalúa con precisión para identificar no solo sus habilidades técnicas, sino también su personalidad y características individuales que pueden influir en el ambiente laboral (Ortiz, 2021).

En otro sentido, este procedimiento reduce el riesgo de rotación de personal, ya que se enfoca en encontrar a aquellos individuos que se adecuen a la cultura de la entidad y puedan mantenerse en ella a largo plazo. Explorando más allá de las aptitudes, se buscan individuos cuyos valores y objetivos estén alineados con los de la empresa. En este aspecto, el proceso de selección se convierte en un eslabón crítico de la cadena de valor de la empresa, ya que contribuye a fortalecer la identidad corporativa y a mejorar la retención del talento (Aman et al., 2023).

Aún más, este proceso tiene un papel estratégico en la planificación de personal. No solo se trata de escoger el perfil más afín al puesto vacante, sino también de prever y preparar la estructura organizativa para futuros cambios y demandas. Es de este modo que la selección se convierte en una pieza clave en la continuidad y crecimiento de la empresa, permitiendo la adaptación a las necesidades emergentes y manteniendo un alto nivel de competitividad. En última instancia, el éxito de una empresa se puede ver influenciado en gran medida por la calidad y elección de su personal (Jalali et al. 2023).

2.1.2.2. DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DE PERSONAL

La capacitación del personal engloba un proceso estratégico y deliberado de adquisición y mejora de las habilidades, competencias y conocimientos en los colaboradores de una organización. Este proceder esencialmente aporta a los equipos de trabajo las destrezas necesarias para desempeñarse efectiva y eficientemente en sus tareas asignadas. Se centra en mejorar la productividad y la calidad del trabajo, también ayuda a incrementar el

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

compromiso y la satisfacción laboral, al permitir a los trabajadores lograr sus metas profesionales y personales (Bravo et al., 2020).

Por otro lado, tiene como objetivo equipar a los empleados con las herramientas requeridas para responder a cambios rápidos y constantes en el entorno laboral, como nuevos sistemas, procesos o tecnologías. En este dominio, adquiere relevancia la adaptabilidad que permite el programa de aprendizaje. Se considera que las capacidades de un equipo se refuerzan cuando se implementa de forma continua, priorizando las necesidades actuales y futuras de la entidad. El aprovechamiento de estas enseñanzas conduce a equipos más preparados para enfrentar desafíos y tomar decisiones estratégicas adecuadas (Lu et al., 2023).

Además, este procedimiento fortalece la cultura interna de la empresa, pues proporciona una base común de entendimiento que direcciona las conductas laborales. Permitiendo una alineación y cohesión organizacional. Todas estas habilidades adquiridas por los miembros de la organización contribuyen directamente en la retención y atracción del talento. Independientemente del nivel jerárquico, este proceso de mejoramiento continuo se considera un activo valioso para la entidad, más aún en la economía del conocimiento actual (Von et al., 2023).

2.1.2.3. DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DE PERSONAL

El mejoramiento de las competencias laborales se refiere a la actualización continua de las habilidades y destrezas de un trabajador. Este proceso se lleva a cabo con el objetivo principal de incrementar el desempeño y la contribución de los empleados a los objetivos estratégicos de una organización. Involucra una serie de técnicas y métodos educativos diseñados para ayudar a los empleados a desarrollar nuevas habilidades, conocimientos y capacidades, lo que mejora la productividad y la eficiencia en el entorno laboral (Velázquez, 2022).

Además, este esquema de perfeccionamiento del recurso humano nace a partir de un minucioso análisis de las necesidades de cada organización, identificando las áreas de progreso para cada miembro del equipo. A través del entrenamiento, la cultura de

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

aprendizaje y el fomento en el crecimiento personal, se efectúa una preparación precisa para dotar al individuo de herramientas que faciliten el afrontamiento de los desafíos y tareas del día a día. De esta manera, se forja un ambiente de trabajo más competitivo y robusto en sintonía con las metas organizacionales (Husain et al., 2023).

Finalmente, la evolución de las habilidades profesionales tiene un impacto sostén en el crecimiento y mejoramiento de la propia organización. Se traduce en mayor satisfacción laboral, retención de empleados y una notable mejora en la calidad respecto a los servicios facilitados. Al invertir en el crecimiento personal de los empleados, las organizaciones no solo fomentan un ambiente propicio para la innovación y creatividad, sino que, además, aseguran una mejor perspectiva de sustentabilidad y éxito a largo plazo. Asegurar el crecimiento constante del talento humano es, sin lugar a dudas, una inversión que genera beneficios tangibles e intangibles en el futuro de toda empresa (Kumi y Kwasi, 2023).

2.1.2.4. TEORÍA DE LA VARIABLE DE ESTUDIO

Según Chiavenato en su Teoría sobre la Gestión del Talento Humano, donde fundamentó que, se basó en la identificación de competencias actitudes, así como de aptitudes que se requieren de los colaboradores en la mira que estos puedan desempeñarse adecuadamente en los puestos de trabajo. Asimismo, Chiavenato mencionó que, esta teoría consiste en el conjunto de prácticas y políticas para administrar los puestos asociados con RR. HH. y recursos (Bada, 2022).

2.2. MARCO CONCEPTUAL

Actividades de control gerencial: Conjunto de acciones implementadas por la dirección para asegurar que los procedimientos se cumplan de acuerdo con los objetivos y políticas establecidos (Ortiz, 2021).

Ambiente de control: Conjunto de políticas y prácticas que aseguran el cumplimiento de objetivos en la organización, estableciendo una cultura de responsabilidad y de controles adecuados en cada proceso interno (Baltazar, 2022).

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

Análisis e impacto: Estudio detallado de las consecuencias que ciertos riesgos pueden generar en la organización, permitiendo una comprensión de su gravedad y el diseño de respuestas adecuadas (Álvarez, 2022).

Capacitación de personal: Proceso de formación continua dirigido a mejorar las habilidades técnicas y teóricas de los colaboradores, elevando su eficiencia en el rol (Bada, 2022).

Capacitación: Iniciativa formativa que incrementa la competencia de los trabajadores mediante técnicas y metodologías que optimizan sus conocimientos y habilidades Baltazar, 2022).

Comunicación: Transmisión efectiva de información entre los miembros de una organización, promoviendo el entendimiento y la colaboración para alcanzar objetivos conjuntos (Velázquez, 2022).

Conocimiento: Saber adquirido a través de la experiencia o la educación, que habilita a los individuos a desempeñarse eficazmente en sus roles profesionales (Aliaga, 2023).

Cultura organizacional: Sistema de valores, creencias y normas compartidas que influye en el comportamiento de los miembros de una empresa, fomentando una identidad y coherencia en sus prácticas diarias (Llamoca, 2022).

Desarrollo de personal: Programa continuo que apoya el crecimiento profesional y personal de los colaboradores, alineado a los objetivos estratégicos de la organización (Ortiz, 2021).

Estructura interna: Configuración jerárquica y de roles dentro de una organización que define cómo se distribuyen las responsabilidades, facilitando la coordinación y el logro de metas comunes (Bravo et al., 2020).

Evaluación de desempeño: Análisis periódico del rendimiento de los colaboradores en función de sus responsabilidades, identificando áreas de mejora y oportunidades de desarrollo profesional (Ramos, 2023).

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

Evaluación de riesgos: Proceso sistemático para identificar, analizar y valorar posibles eventos que puedan afectar negativamente a la organización, orientando las estrategias de mitigación (Bada, 2022).

Flujo de información: Circulación continua de datos entre departamentos y colaboradores que garantiza que todos tengan acceso a información relevante para sus funciones (Uvidia, 2021).

Habilidad: Capacidad desarrollada que permite a una persona ejecutar tareas específicas con destreza, contribuyendo a un mejor desempeño en el entorno laboral (Álvarez, 2022).

Identificación de riesgos: Etapa inicial en la gestión de riesgos, donde se detectan posibles eventos o situaciones que puedan perjudicar los objetivos y operaciones de la entidad (Aliaga, 2023).

Liderazgo: Influencia positiva ejercida por una persona sobre un grupo, orientándolo hacia el cumplimiento de metas y generando un ambiente de motivación y compromiso (Agüero, 2020).

Monitoreo constante: Vigilancia regular de los procesos y operaciones que permite detectar fallos o desviaciones, ajustando estrategias en tiempo real para mantener la eficacia (Ramos, 2023).

Procedimientos operativos: Normas y métodos específicos que guían las acciones de los colaboradores, asegurando la eficiencia y estandarización de los procesos en cada área funcional (Baltazar, 2022).

Reclutamiento: Estrategia de atracción que busca captar profesionales con el perfil adecuado, orientado a satisfacer la demanda de talento de la organización (Llamoca, 2022).

Revisión de procesos: Evaluación periódica de los procedimientos y prácticas internas para identificar áreas de mejora, optimizar recursos y elevar la eficiencia organizacional (Agüero, 2020).

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

Selección de personal: Proceso de decisión que implica la elección de candidatos con habilidades y experiencia que mejor se ajusten a las necesidades del puesto (Baltazar, 2022).

Supervisión: Observación y revisión de las actividades de los colaboradores para asegurar que se ejecuten conforme a las políticas y estándares de la organización (Crawford, 2023).

Transparencia de datos: Disponibilidad de información clara y accesible que permite a los interesados comprender los procesos y decisiones organizacionales de manera abierta y confiable (Aliaga, 2023).

2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe incidencia significativa entre el sistema de control interno y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Existe incidencia significativa entre la dimensión ambiente de control y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024

Existe incidencia significativa entre la dimensión evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024

Existe incidencia significativa entre la dimensión actividades de control gerencial y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024

Existe incidencia significativa entre la dimensión comunicación y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024

Existe incidencia significativa entre la dimensión supervisión y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

La investigación quedó expuesta en la UGEL Yunguyo, ubicada en la ciudad de Yunguyo, en donde la indagación se centró en aplicar los instrumentos de recojo de datos hacia los colaboradores de esta entidad, en cuanto a una temática planteada. La Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Yunguyo se encuentra en Jirón Independencia N° 1034, en el distrito y provincia de Yunguyo, perteneciente al departamento de Puno, Perú.

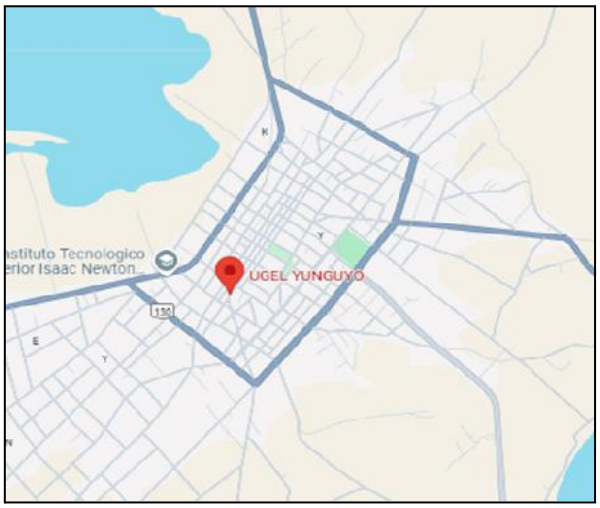


Figura 01: Ubicación de la zona de estudio

Nota: Información obtenida de Google Maps

3.2. TAMAÑO DE MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población se vio representada por un total de 38 colaboradores de la UGEL Yunguyo, Puno. Cohen y Gómez (2019), lo señalan como aquellos componentes que deben de

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

incorporarse dentro de una investigación, con la finalidad de poder representar a un grupo de estudio.

3.2.2. TAMAÑO DE LA MUESTRA

La muestra fue no probabilística, siendo representada por un total de 38 colaboradores que forman parte de la entidad de estudio. Cohen y Gómez (2019), lo describen como un método de selección de muestras que no requiere de cálculos estadísticos. Se entiende que este método radicó en la elección fundamentada y razonada del experto en la investigación.

Tabla 01: Distribución de la muestra

Áreas de la UGEL	Número de colaboradores
Dirección general	5
Gestión pedagógica	7
Gestión institucional	6
Gestión de recursos humanos	8
Gestión administrativa	7
Oficina de control interno	5
Total	38

Nota: Información ofrecida por la entidad

3.2.3. SELECCIÓN DE LA MUESTRA

Se planteó el muestreo intencional, debido a que se mantuvo la evidencia de una serie de criterios que fueron planteados por el investigador, con la finalidad de que se pueda garantizar la calidad dentro del proceso de recojo de datos. Cohen y Gómez (2019), explican este fenómeno como una tendencia hacia la selección basada en prescritos criterios de inclusión específicos.

Criterios de inclusión: Personal que labore en la entidad de estudio, con un tiempo de experiencia de más de 2 años.

Criterios de exclusión: Personal que recién haya sido incorporado o que no quiera formar parte de la investigación.

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS

3.3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

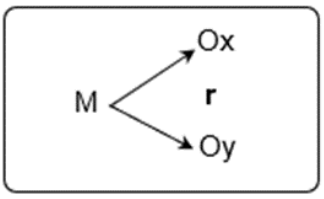
La investigación fue de tipo básica, en donde el investigador buscó comprender o analizar una determinada temática, en coherencia con la intención de análisis del comportamiento de una determinada muestra de análisis. Cohen y Gómez (2019), lo fundamentan como aquel estudio mediante el cual se puede entender la tendencia o comportamiento de una serie de variables, sin ninguna alteración sufrida en el proceso de recojo de datos.

3.3.2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

El enfoque fue el cuantitativo, en donde se ha considerado el uso de la estadística, con la finalidad de que esta pueda servir de forma directa con responder a los objetivos, mediante valores que pueden ser medidos o contados. Cohen y Gómez (2019), señalan que este método es una estrategia enfocada en corroborar la veracidad de un fenómeno, apoyándose para ello en la evaluación cuantitativa o en herramientas de análisis estadístico.

3.3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño planteado fue el no experimental, transversal y correlacional, debido a que se ha considerado la no alteración del comportamiento de cada una de las variables, recolectando la información en una sola oportunidad y buscando la evidencia de incidencia entre estas variables, con la intención de comprender su interacción dentro de un contexto o ámbito determinado (Cohen y Gómez, 2019).



Nota: M, muestra, Ox,y, variables, r, relación

3.3.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método de investigación fue el hipotético deductivo, en coherencia con la exposición de una serie de problemas de condición específica, con la finalidad de poder valorar o

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

demostrar una determinada suposición general. En relación con el enfoque planteado por Cohen y Gómez (2019), se puede reconocer que se refiere a una estrategia destinada a influir en el análisis en profundidad de una hipótesis. Esta hipótesis constituye la base sobre la cual se construye un campo específico de investigación.

3.3.5. TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN

Para abordar el análisis, se utilizó la técnica de la encuesta. Según lo indicado por Cohen y Gómez (2019), esta consiste en una serie de preguntas diseñadas para revelar o caracterizar una realidad específica, de acuerdo con la necesidad de comprensión de un individuo en un contexto de análisis.

3.3.6. INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

El instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual incluyó 25 preguntas para la variable de sistema de control interno y 15 preguntas para la gestión del talento humano. Se empleó una escala ordinal para facilitar la recolección y procesamiento de datos. Según Cohen y Gómez (2019), esta construcción de preguntas tiene como objetivo evaluar un contexto de análisis basado en la perspectiva del grupo de estudio.

Tabla 02: Baremos por dimensiones y variables

	Nivel bajo	**Nivel medio**	**Nivel alto**
Variable 1	25 – 58	59 – 91	92 – 125
Variable 2	15 – 35	36 – 55	56 – 75
Dimensiones	5 – 11	12 – 17	18 - 25

3.3.7. VALIDEZ

Cohen y Gómez (2019), lo manifiestan como aquella demostración de calidad en la que se concibe un determinado instrumento de estudio, en donde se puede incurrir hacia la perspectiva de expertos o la evidencia de autores que puedan confirmar esta calidad dentro del proceso de recojo de datos. En el presente estudio, se ha manifestado en el Anexo 3, la ficha técnica de instrumento, manifestando a los autores tomados como base para la conformación del proceso de recolección de información.

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

Tabla 03: Confiabilidad por Alfa de Cronbach

Expertos	Valor	Condición
Mg. Luis Alberto Rossel Bernedo	0.884	Confiable
Mg. Korina Asqui Gómez	0.914	

3.3.8. CONFIABILIDAD

Cohen y Gómez (2019) confirman que el Alfa de Cronbach se utiliza para evaluar la confiabilidad de una base de datos, considerando un valor superior a 0.70 como indicador de alta confianza.

Tabla 03: Confiabilidad por Alfa de Cronbach

Variable	Valor	Condición
	0.884	Confiable
	0.851	
	0.914	

Nota: Procesado en Excel

En el anexo 4 se presenta la base de datos de la prueba de confiabilidad aplicada a una porción de la muestra, compuesta por 10 individuos. Al alcanzar un valor superior a 0.70 en el Alfa de Cronbach, se ha demostrado una elevada fiabilidad en el proceso de recolección de información.

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores
Sistema de control interno	Ambiente de control	Cultura organizacional
		Estructura interna
	Evaluación de riesgos	Identificación de riesgos
		Análisis e impacto
	Actividades de control gerencial	Procedimientos operativos
		Revisión de procesos
	Comunicación	Flujo de información
		Transparencia de datos
	Supervisión	Monitoreo constante
		Evaluación de desempeño
Gestión del talento humano	Selección de personal	Reclutamiento
		Selección
	Capacitación de personal	Conocimiento
		Habilidad
	Desarrollo de personal	Capacitación
		Liderazgo

3.5. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

La metodología empleada se apoyó en la estadística descriptiva, con objetivo principal la identificación de frecuencias y la construcción de cuadros de distribución descriptiva. Como un componente adicional, se analizaron las correlaciones entre diferentes variables, enfocándose en calcular el coeficiente de Rho de Spearman. en donde esta fue comprobada por medio del empleo de la prueba de normalidad Shapiro Wilk (seleccionada por contar con una muestra menor a 50 personas), en donde un comportamiento de sigma que fue inferior a 0.050, permitió comprobar el comportamiento

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

no paramétrico. Una sigma menor a 0.050 permitió validar una incidencia significativa (Ha). Se gestionó dicho análisis de datos utilizando el software SPSS V 26.00.

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS

4.1.1. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

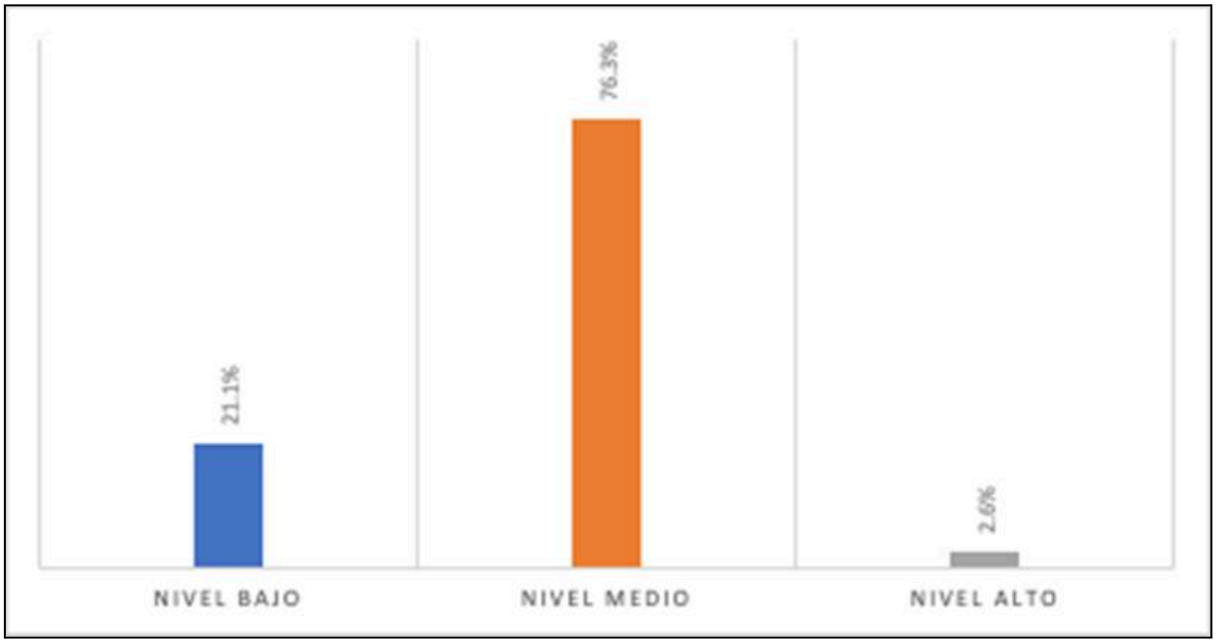


Figura 02: Análisis de la variable Sistema de control interno

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

El nivel que alcanzó elevada predominancia fue el medio con un valor del 76.30%, debido a que, un conjunto organizado de procedimientos y normativas cuenta con la finalidad de poder garantizar la correcta operación en cuanto a las actividades institucionales, permitiendo el empleo de mecanismos sistemáticos en contribución de prevención de errores y optimización del uso de los recursos disponibles. Este enfoque conlleva a que se alcance un manejo eficiente de los procesos, beneficiando la administración coherente y estructurando la organización en sí misma.

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

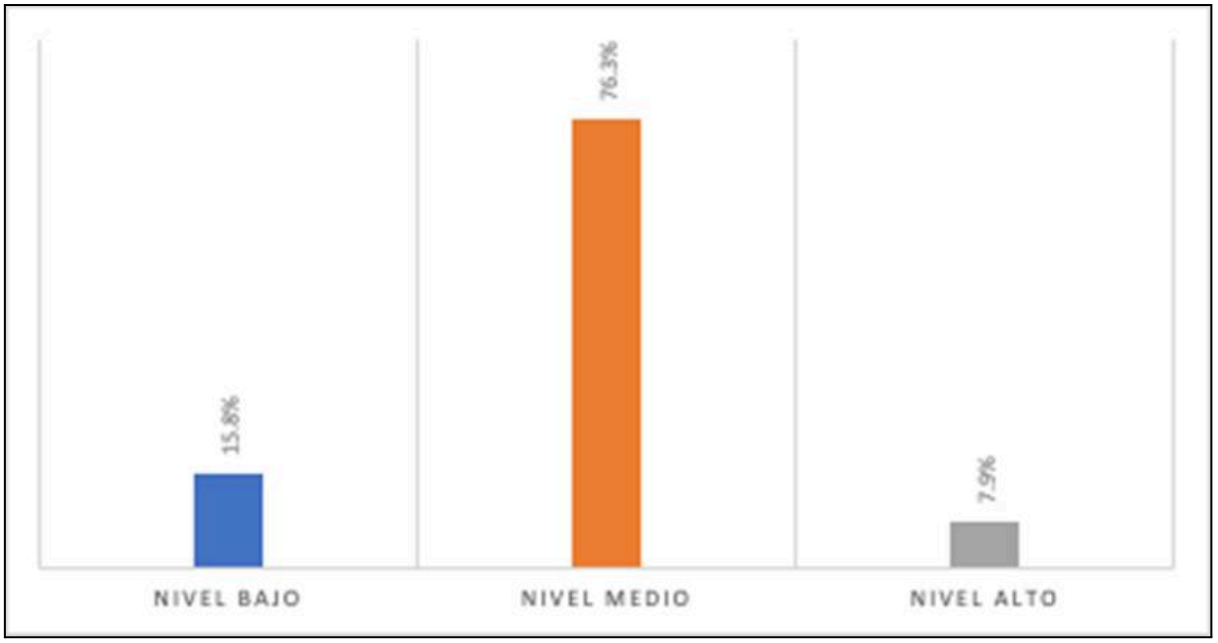


Figura 03: Análisis de la dimensión Ambiente de control

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

El nivel que alcanzó elevada predominancia fue el medio con un valor del 76.30%, debido a que, los valores éticos, políticas internas y la cultura organizacional permite que se establezca un marco guía en términos de las conductas laborales, dentro de este entorno, es que se pueden desarrollar actividades que incidan de manera directa con la calidad y la eficiencia en los resultados. Este tipo de ambiente puede generar un impacto significativo en términos de la forma sobre la cual un colaborador puede percibir su rol y responsabilidad.

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

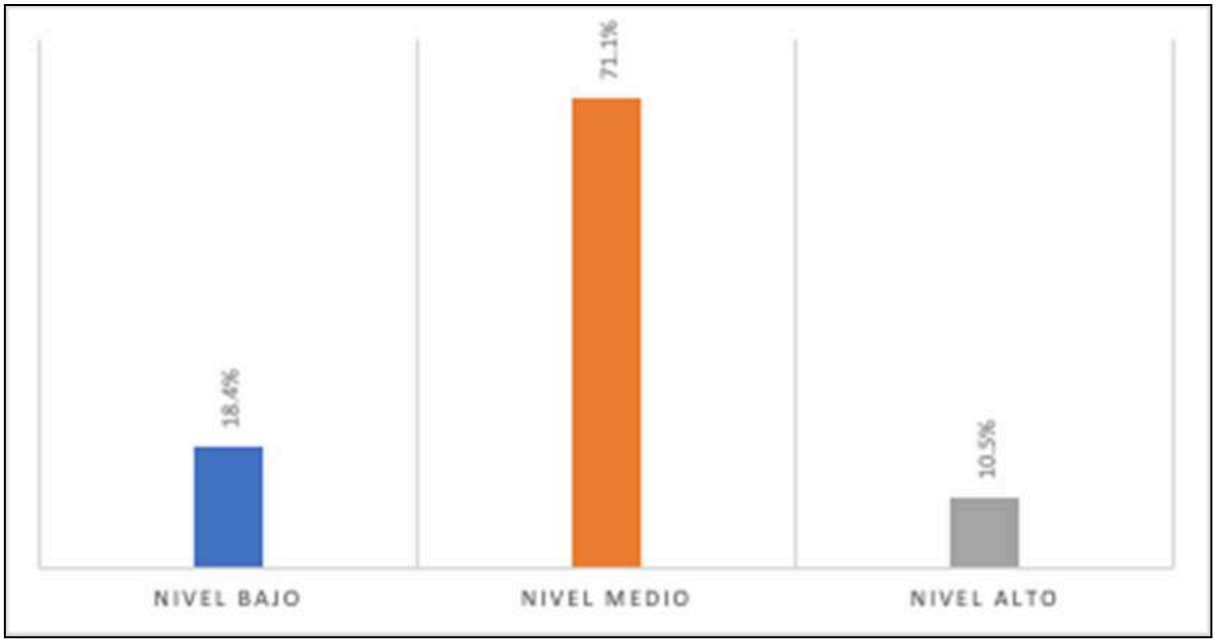


Figura 04: Análisis de la dimensión Evaluación de riesgos

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

El nivel que alcanzó elevada predominancia fue el medio con un valor del 71.10%, debido a que, la identificación de factores internos y externos puede llegar a afectar el alcance de objetivos, siendo fundamental para que se cuente con una gestión estratégica que permita un análisis constante en clara comprensión de escenarios que sean diversos, los cuales permiten que se diseñen medidas de prevención en cuanto a los factores de riesgo. Este proceso beneficia al fortalecimiento de la toma de decisión y, por ende, a la estabilidad institucional.

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

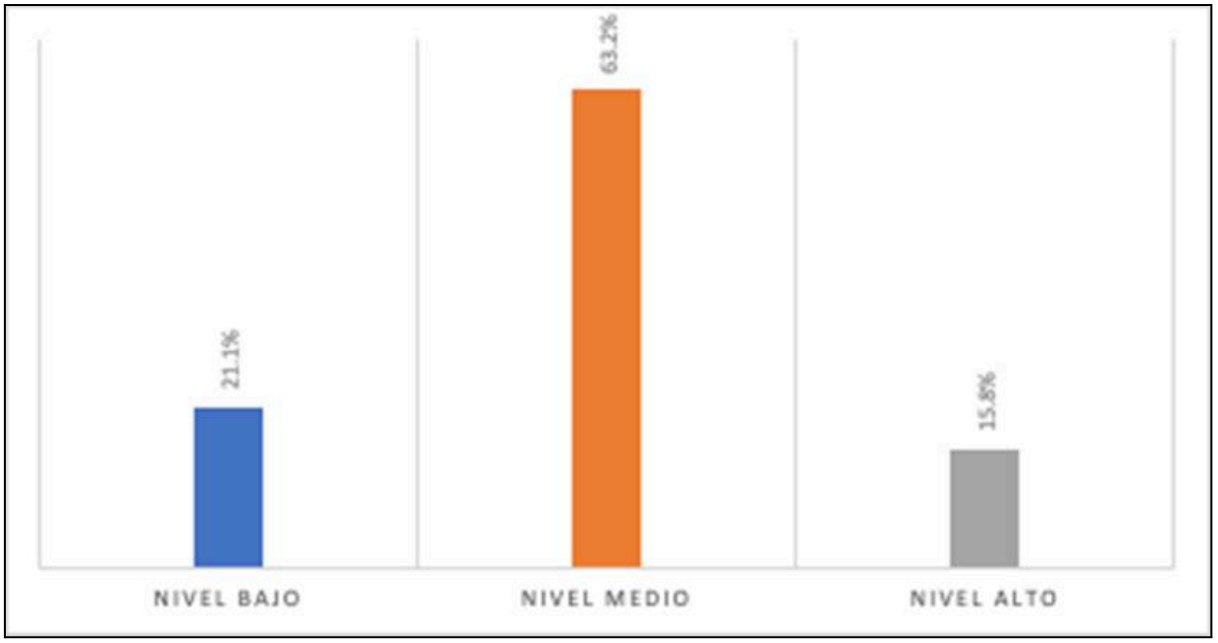


Figura 05: Análisis de la dimensión Actividades de control gerencial

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

El nivel que alcanzó elevada predominancia fue el medio con un valor del 63.20%, debido a que, el empleo de acciones específicas que se encuentran destinadas hacia la mitigación de riesgos, permite que se asegure el cumplimiento de metas que se encuentren organizadas de acuerdo con la traducción de medios de mejora continua que conllevan a ofrecer garantías dentro de los procesos internos de la entidad, beneficiando al desarrollo de acciones que sean coherentes con los objetivos estratégicos planteados, evitando todo tipo de desviación.

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

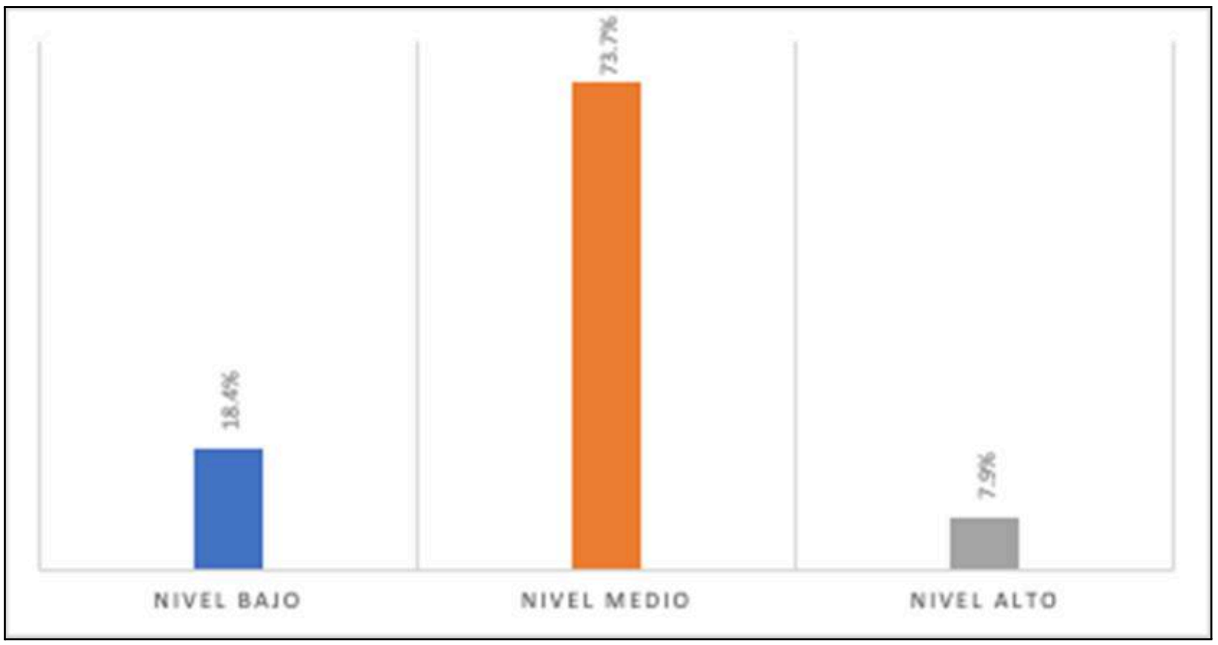


Figura 06: Análisis de la dimensión Comunicación

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

El nivel que alcanzó elevada predominancia fue el medio con un valor del 73.70%, debido a que, la transmisión fluida de información entre diferentes niveles de jerarquía es fundamental para la coordinación de esfuerzos y el mantenimiento de una visión que sea compartida, conllevando a que se cuenten con caneles que sean claros, permanentes y efectivos, asegurando de este modo que todo mensaje pueda llegar a manera oportuna y con elevada precisión, promoviendo de este modo, la colaboración entre áreas.

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

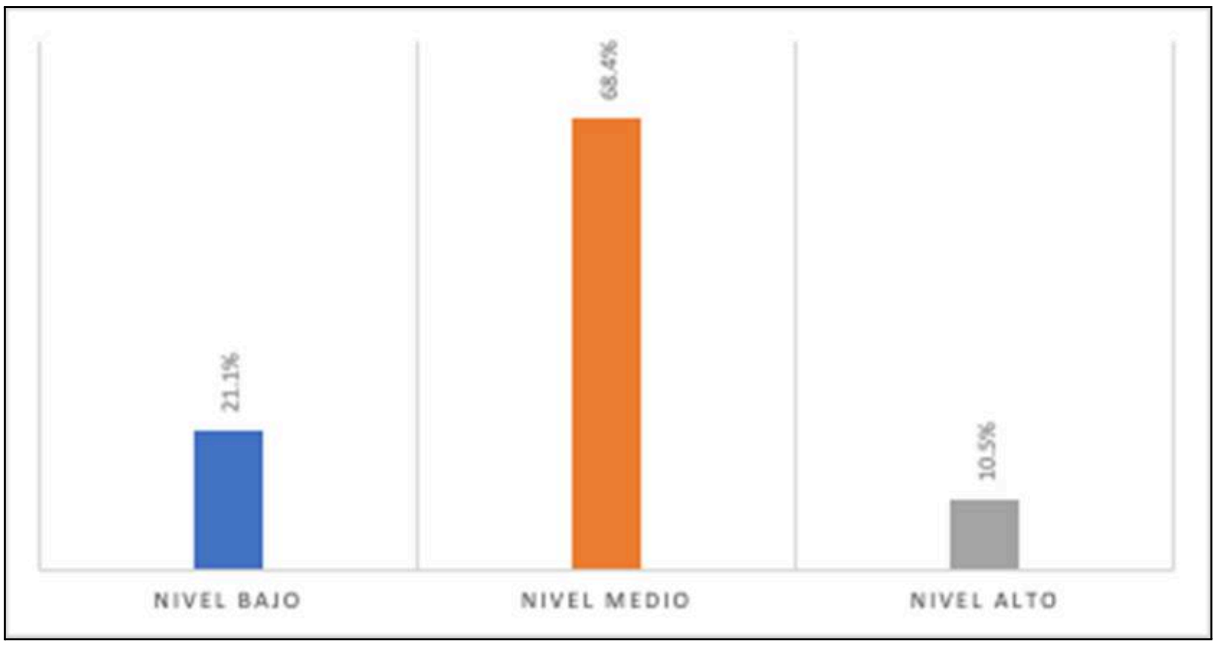


Figura 07: Análisis de la dimensión Supervisión

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

El nivel que alcanzó elevada predominancia fue el medio con un valor del 68.40%, debido a que, la observación constante y con alto nivel de detalle permite que se garantice el desempeño institucional, en permisión de identificar posibles inconsistencias o áreas de mejora. De acuerdo con ello, es que el monitoreo continuo de todo proceso permite que se asegure la alineación en cuanto a objetivos generales, en facilidad de ajustes en tiempo real cuando los inconvenientes surjan.

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

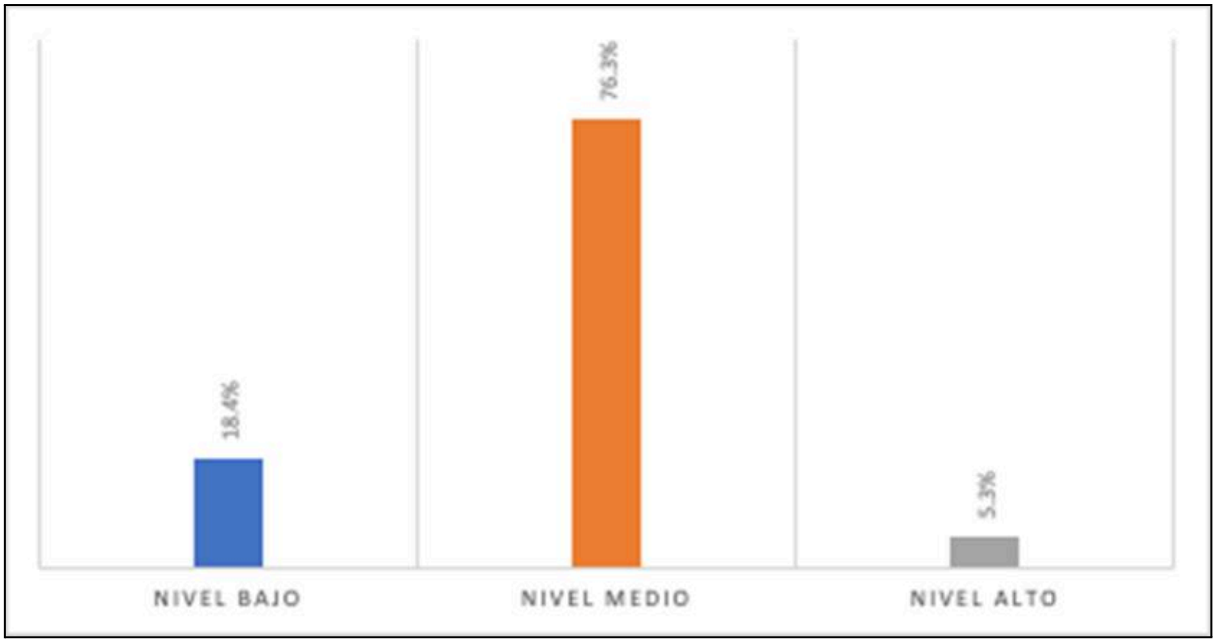


Figura 08: Análisis de la variable Gestión del talento humano

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

El nivel que alcanzó elevada predominancia fue el medio con un valor del 76.30%, debido a que, la administración estratégica de las capacidades y las competencias de los colaboradores es fundamental para que se puedan alcanzar metas organizacionales, en donde toda gestión requiere de la maximización del potencial que tiene cada integrante de la entidad, en coherencia con la necesidad de maximizar su desempeño y compromiso.

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

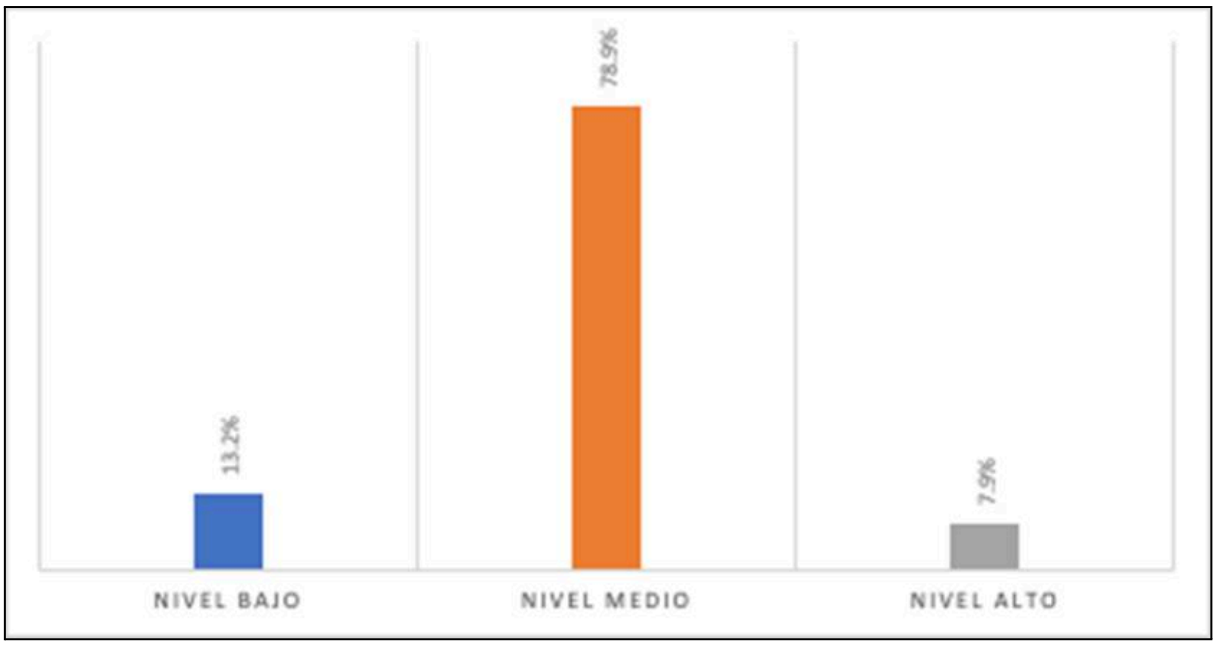


Figura 09: Análisis de la dimensión Selección de personal

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

El nivel que alcanzó elevada predominancia fue el medio con un valor del 78.90%, debido a que, el proceso de identificación y elección de candidatos idóneos permite que se puedan garantizar posiciones que puedan ser ocupadas por personal calificado, siendo escogidos de acuerdo con criterios de carácter objetivo y riguroso que contribuya hacia la optimización de resultados que sean compatibles con los objetivos de la entidad.

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

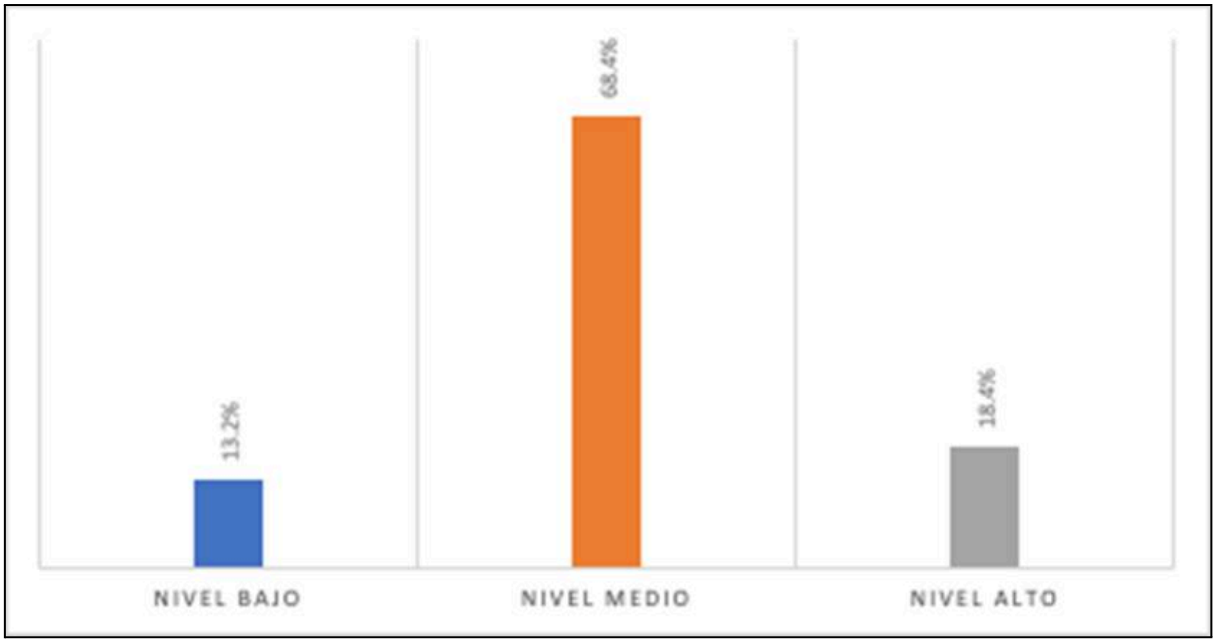


Figura 10: Análisis de la dimensión Capacitación de personal

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

El nivel que alcanzó elevada predominancia fue el medio con un valor del 68.40%, debido a que, la formación constante del personal permite que se actualicen estos en términos de su nivel de conocimiento y desarrollo de competencias que son necesarias para afrontar desafíos organizativos, invirtiendo en programas educativos que mejoren la calidad del desempeño, tanto colectivo como individual, en donde se asegure la ventaja competitiva en el largo plazo.

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

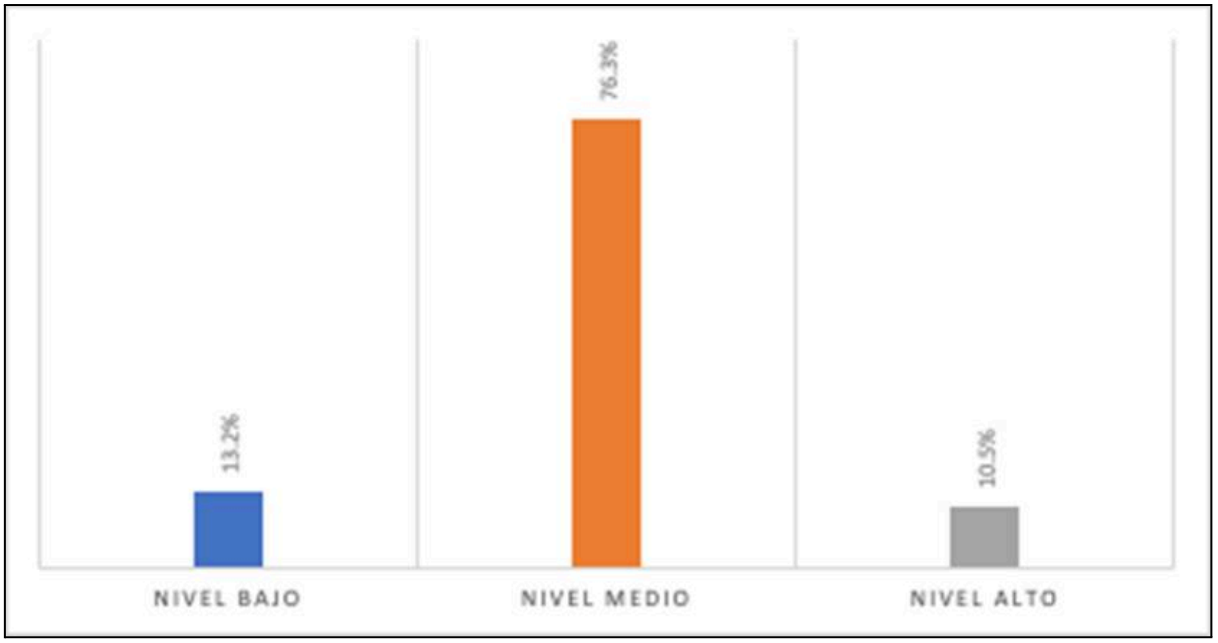


Figura 11: Análisis de la dimensión Desarrollo de personal

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

El nivel que alcanzó elevada predominancia fue el medio con un valor del 76.30%, debido a que, fomentar el crecimiento profesional y personal de cada colaborador conlleva a que estos vean fortalecida su motivación y su nivel de compromiso, en cuanto al establecimiento de planes que puedan estar orientados hacia el progreso continuo, asegurando de este modo que cada miembro de la organización pueda ser potenciado en beneficio de la entidad en estudio.

4.1.2. ESTADÍSTICA INFERENCIAL

4.1.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 04: Prueba de normalidad

	Kolmogorov Smirnov			Shapiro Wilk		
	Estadístico	Gl	Sigma	Estadístico	Gl	Sigma
	0.446	38	0.000	0.609	38	0.000
	0.425	38	0.000	0.642	38	0.000

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

El tamaño muestral de análisis fue inferior a 50 personas, lo que confirmó la lectura del coeficiente Shapiro Wilk, lo que confirmó una sigma inferior a 0.050, pudiendo establecer un comportamiento no paramétrico y la lectura posterior de la relación Rho de Spearman.

4.1.2.2. PRUEBA DE CORRELACIÓN

Objetivo general

Ha: Existe incidencia significativa entre el sistema de control interno y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024

Ho: No existe incidencia significativa entre el sistema de control interno y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024

Regla de decisión, si el valor de sigma (S) fuese inferior a 0.050 se demuestra la relación, caso contrario, no existe relación entre las comparaciones planteadas.

Tabla 05: Incidencia entre Sistema de control interno y Gestión del talento humano

		Gestión del talento humano
Sistema de control interno	Incidencia	0.678
	Sigma	0.000
	N	38

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

El comportamiento demostrado fue correlacional, en donde se ha confirmado ello por un valor de sigma menor a 0.050 y alcanzando una representación de 0.678, siendo ello un tipo de incidencia positiva y considerable. como decisión final, se ha comprobado la existencia de la hipótesis alternativa (Ha)

Objetivo específico 1

Ha: Existe incidencia significativa entre la dimensión ambiente de control y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024

Ho: No existe incidencia significativa entre la dimensión ambiente de control y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

Regla de decisión, si el valor de sigma (S) fuese inferior a 0.050 se demuestra la relación, caso contrario, no existe relación entre las comparaciones planteadas.

Tabla 06: Incidencia entre Ambiente de control y Gestión del talento humano

		Gestión del talento humano
Ambiente de control	Incidencia	0.390
	Sigma	0.016
	N	38

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

El comportamiento demostrado fue correlacional, en donde se ha confirmado ello por un valor de sigma menor a 0.050 y alcanzando una representación de 0.390, siendo ello un tipo de incidencia positiva y media. como decisión final, se ha comprobado la existencia de la hipótesis alternativa (Ha).

Objetivo específico 2

Ha: Existe incidencia significativa entre la dimensión evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024

Ho: No existe incidencia significativa entre la dimensión evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024

Regla de decisión, si el valor de sigma (S) fuese inferior a 0.050 se demuestra la relación, caso contrario, no existe relación entre las comparaciones planteadas.

Tabla 07: Incidencia entre Evaluación de riesgos y Gestión del talento humano

		Gestión del talento humano
Evaluación de riesgos	Incidencia	0.660
	Sigma	0.000
	N	38

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

El comportamiento demostrado fue correlacional, en donde se ha confirmado ello por un valor de sigma menor a 0.050 y alcanzando una representación de 0.660, siendo ello un tipo de incidencia positiva y considerable. como decisión final, se ha comprobado la existencia de la hipótesis alternativa (Ha).

Objetivo específico 3

Ha: Existe incidencia significativa entre la dimensión actividades de control gerencial y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024

Ho: No existe incidencia significativa entre la dimensión actividades de control gerencial y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024

Regla de decisión, si el valor de sigma (S) fuese inferior a 0.050 se demuestra la relación, caso contrario, no existe relación entre las comparaciones planteadas.

Tabla 08: Incidencia entre Actividades de control gerencial y Gestión del talento humano

		Gestión del talento humano
Actividades de control gerencial	Incidencia	0.729
	Sigma	0.000
	N	38

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

El comportamiento demostrado fue correlacional, en donde se ha confirmado ello por un valor de sigma menor a 0.050 y alcanzando una representación de 0.729, siendo ello un tipo de incidencia positiva y considerable. como decisión final, se ha comprobado la existencia de la hipótesis alternativa (Ha).

Objetivo específico 4

Ha: Existe incidencia significativa entre la dimensión comunicación y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024

Ho: No existe incidencia significativa entre la dimensión comunicación y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

Regla de decisión, si el valor de sigma (S) fuese inferior a 0.050 se demuestra la relación, caso contrario, no existe relación entre las comparaciones planteadas.

Tabla 09: Incidencia entre Comunicación y Gestión del talento humano

		Gestión del talento humano
Comunicación	Incidencia	0.586
	Sigma	0.000
	N	38

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

El comportamiento demostrado fue correlacional, en donde se ha confirmado ello por un valor de sigma menor a 0.050 y alcanzando una representación de 0.586, siendo ello un tipo de incidencia positiva y considerable. como decisión final, se ha comprobado la existencia de la hipótesis alternativa (Ha).

Objetivo específico 5

Ha: Existe incidencia significativa entre la dimensión supervisión y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024

Ho: No existe incidencia significativa entre la dimensión supervisión y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024

Regla de decisión, si el valor de sigma (S) fuese inferior a 0.050 se demuestra la relación, caso contrario, no existe relación entre las comparaciones planteadas.

Tabla 10: Incidencia entre Supervisión y Gestión del talento humano

		Gestión del talento humano
Supervisión	Incidencia	0.496
	Sigma	0.002
	N	38

Nota: Procesado en SPSS V 26.00

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

El comportamiento demostrado fue correlacional, en donde se ha confirmado ello por un valor de sigma menor a 0.050 y alcanzando una representación de 0.496, siendo ello un tipo de incidencia positiva y media. como decisión final, se ha comprobado la existencia de la hipótesis alternativa (Ha)

4.2. DISCUSIÓN

En cuanto al estudio del **objetivo general,** se demostró que hubo incidencia de 0.678 entre el sistema de control interno y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, lo cual fue validado mediante una sigma <0.05. Estos resultados evidencian que, este control tiende a asegurar el cumplimiento de normativas legales, reduciendo la probabilidad de fraudes y equivocaciones. Además, la correcta aplicación de estos mecanismos es esencial para la confiabilidad e integridad en la gestión del talento humano (GTH).

De forma análoga, el estudio desarrollado por Velásquez (2022), ha manifestado que, la gestión de talento humano (GTH) guarda asociación con el desempeño laboral (DL) en servidores de un municipio, tras una Rho de 0.570 y una sigma de 0.000; también indicó que, respecto al nivel de GTH el 11.7% dijo que es regular y el 88.3% bueno; mientras que, referido al nivel del DL, el 4% mostró un rango regular y el 95.9% bueno.

Los resultados de este enfoque guardan asociación con los resultados obtenidos, dado que los elementos analizados se asocian entre sí. De otro modo, Huaricallo y Supo (2021), estos han determinado que, la gestión de talento humano (GTH) se relaciona con el desempeño laboral en funcionarios estatales, tras una sigma <0.05 y una Rho=0.636.

Desde un punto de vista metodológico, la estructura de control incluye la segregación de funciones, revisiones periódicas y auditorías internas, entre otros métodos, para prevenir y detectar irregularidades. Además, este sistema de control establece directrices precisas para la autorización y aprobación de transacciones, junto con la documentación correcta de todos los procesos administrativos.

En relación con el tema, Alshaiti (2023), ha indicado que, el sistema de control interno representa el conjunto de políticas, así como de procedimientos establecidos por una

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

entidad para proteger sus recursos. Igualmente, CDN (2016), ha expresado que, la GTH implica un enfoque sistemático para atraer, desarrollar y retener personal capacitado, alineado con los objetivos de la administración pública. Además, la Teoría de la Agencia, fundamentada por Michael Jensen y William Meckling, quienes sostienen que el sistema de control interno comprender ser una herramienta crucial para alinear los intereses de la entidad, minimizando los riesgos de comportamiento oportunista y asegurando que las decisiones tomadas estén orientadas al beneficio de la entidad (Crawford, 2023).

En lo referente al estudio del **objetivo específico 1,** se manifiesta que hubo incidencia de 0.390 entre la dimensión ambiente de control y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, lo cual fue validado mediante una sigma <0.05. Estos resultados evidencian que, este control abarca la estructura organizativa, la asignación de responsabilidades, así como la delegación de autoridad, además, la claridad en estos aspectos fomenta un ambiente donde las tareas y los procesos se ejecutan de manera ordenada y eficiente, donde ello conduce a una buena gestión de RR. HH.

De manera similar, el estudio presentado por Llaja (2021), este ha determinado que, el control interno (CI) se asocia con la GTH en una entidad, dado que adquirió una sigma <0.05 y una incidencia de 0.786, también indicó que, el 46.2% manifestó que la dirección de RRHH a veces supervisa que haya un buen CI de personal y el 38.5% casi siempre; el 61.5% a veces se planifican los objetivos, así como las metas estratégicas. Por su parte, Chiquito y Ruiz (2023), estos han establecido que, del control interno incide positivamente en la GTH en una entidad de ahorro, tras una sigma <0.05.

Desde un aspecto metodológico, el entorno de control incluye la gestión de los RR. HH., enfatizando la importancia de la capacitación y el desarrollo profesional continuo. Además, esta gestión asegura que el personal no solo tenga las habilidades específicas para desempeñar sus funciones, sino también un compromiso con los principios éticos y las políticas de control interno.

En relación con el tema, Mardjono et al. (2024), han indicado que, el ambiente de control abarca la estructura organizativa, la asignación de responsabilidades y la delegación de

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

autoridad. Asimismo, CDN (2016), ha expresado que, la GTH fija los lineamientos rigurosos para la administración de recursos humanos, que abarcan desde la planificación hasta la evaluación del desempeño del personal. Además, la Teoría sobre la Gestión del RR. HH., sustentada por Chiavenato, donde fundamentó que, esta teoría consiste en el conjunto de prácticas y políticas para administrar los puestos asociados con RR. HH. (Bada, 2022).

Concerniente a la investigación del **objetivo específico 2**, se expone que existió incidencia de 0.660 entre la dimensión evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL, lo cual fue validado por medio de una sigma <0.05. Estos resultados evidencian que, este proceso implica un análisis detallado de todas las áreas operativas para detectar vulnerabilidades y amenazas potenciales. La finalidad es anticipar problemas y establecer medidas preventivas que mitiguen su impacto, asegurando así la continuidad y eficiencia de las operaciones

De forma equivalente, Quispe (2020), ha establecido que, el control interno (CI) se asocia con la gestión del talento humano (GTH) en una empresa, dado que se adquirió una sigma <0.05 y una incidencia de 0.763, también mencionó que, concerniente al nivel del CI, el 24% manifestó que es excelente y el 74% que es eficiente; mientras que, referente al nivel de la GTH, el 74% señaló que es eficiente y el 25% reveló que es excelente. De otro modo, Bravo et al. (2020), estos han determinado que, el sistema de CI permite una mejor administración del TH, sin embargo, se requiere el fortalecimiento de los procesos de CI a fin de que se alcancen eficientemente los objetivos.

Desde un punto de vista metodológico, este control suele incluir la revisión de procesos internos, sistemas tecnológicos, así como el entorno económico y también el regulatorio. Además, la identificación temprana y el análisis de estos factores permiten a las organizaciones prepararse adecuadamente, estableciendo planes de contingencia efectivos, lo cual contribuye en la eficacia de la gestión de RR. HH. en la institución.

En relación con el tema, Salawu et al. (2024), han señalado que, la evaluación de riesgos consiste en identificar, analizar y gestionar posibles eventos que puedan afectar

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

negativamente a una organización. Igualmente, CDN (2016), han mencionado que, la GTH promueve una cultura organizacional fundamentada en la meritocracia, en la que el rendimiento se convierte en un criterio crucial para el desarrollo profesional. Además, la Teoría de la Agencia, fundamentada por Michael Jensen y William Meckling, quienes sostienen que el sistema de control interno comprender ser una herramienta crucial para alinear los intereses de la entidad, minimizando los riesgos de comportamiento oportunista y asegurando que las decisiones tomadas estén orientadas al beneficio de la entidad (Crawford, 2023).

En lo concerniente al estudio del **objetivo específico 3,** se manifiesta que hubo incidencia de 0.729 entre la dimensión actividades de control gerencial y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL, lo cual fue validado mediante un valor de sigma <0.05. Estos resultados evidencian que, estas actividades incluyen la supervisión y verificación de procesos, la autorización de transacciones y la revisión periódica de informes financieros. Además, permiten detectar y corregir desviaciones, garantizando así la integridad de las operaciones, así como la protección de los activos de la entidad.

De forma parecido, el estudio presentado por Altuna (2024), este ha manifestado que, la falta de un sistema formal, no se han podido alcanzar optimizaciones relacionadas con la planificación, organización, control y dirección, también indicó que, el control interno llega a ser empírico y con características deficientes, afectando de forma directa el grado de alcance de objetivos estratégicos por parte de los colaboradores. De otro modo, Ortiz (2021), este ha mencionado que, el control interno (CI) es aplicado al TH en el sector público, a fin de garantizar efectividad y cumplimientos de los objetivos.

Desde un aspecto metodológico, estos procedimientos también suelen implicar la segregación de funciones, así como la implementación de políticas de acceso restringido. Además, estas actividades ayudan en la entidad a prevenir fraudes y errores, asegurando que ninguna persona tenga control absoluto sobre todas las fases de una operación, de modo que, permite una buena gestión administrativa.

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

En relación con el tema, Sok et al. (2024), han mencionado que, las actividades de control gerencial comprenden los procedimientos y acciones implementadas por la administración para asegurar que los objetivos organizacionales se logren eficientemente. Asimismo, CDN (2016), han revelado que, el cumplimiento de la normativa en RR. HH., asegura que las entidades estatales mantengan estándares de ética y profesionalismo. Además, la Teoría sobre la Gestión del RR. HH., sustentada por Chiavenato, donde fundamentó que, esta teoría consiste en el conjunto de prácticas y políticas para administrar los puestos asociados con RR. HH. (Bada, 2022).

En lo referente al estudio del **objetivo específico 4,** se manifiesta que existió incidencia de 0.586 entre la dimensión comunicación y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL lo cual fue validado mediante una sigma inferior a 0.05. Estos resultados evidencian que, la comunicación puede realizarse de manera verbal, escrita o no verbal, y es resulta ser crucial para el funcionamiento efectivo de cualquier entidad. Además, una correcta transmisión de mensajes asegura que todos los miembros comprendan claramente los objetivos y las expectativas, facilitando la coordinación y cooperación entre diferentes áreas y su personal.

De manera similar, el estudio presentado por Córdova (2024), este ha manifestado que, el control interno (CI) incide directamente en la gestión de talento humano (GTH) en una entidad, dado que la sigma fue <0.05 y la incidencia de 0.520; también mencionó que, concerniente al nivel del CI, el 31% indicó que nunca, el 30% casi nunca y el 20% a veces; mientras que, referido al nivel de la GTH, el 41% indicó que nunca y el 37% señaló que casi nunca. Por su parte, Uvidia (2021), este ha establecido que, la gestión de talento humano (GTH) se relaciona con el desempeño laboral (DL) en trabajadores de una entidad, tras una Rho=0.534 y una sigma de 0.002.

Desde un aspecto metodológico, es importante destacar que en esta comunicación también incluye la retroalimentación, permitiendo a las partes ajustar sus acciones y comportamientos en función de la información recibida. Además, esta retroalimentación

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

es primordial para la mejora continua y el desarrollo organizacional, al proporcionar a los empleados la oportunidad de expresar sus opiniones y sugerencias.

En relación con el tema, Vered y Elliott (2024), han mencionado que, la comunicación se refiere al proceso por medio del cual se intercambia información entre individuos o grupos dentro de una organización. Igualmente, Uvidia (2021), ha expuesto que, la GTH conecta a las personas adecuadas con los trabajos correctos, asegurando que sus habilidades y experiencias se utilicen de la manera más efectiva. Además, la Teoría de la Agencia, fundamentada por Michael Jensen y William Meckling, quienes sostienen que el sistema de control interno comprender ser una herramienta crucial para alinear los intereses de la entidad, minimizando los riesgos de comportamiento oportunista y asegurando que las decisiones tomadas estén orientadas al beneficio de la entidad (Crawford, 2023).

En lo referente al estudio del **objetivo específico 5**, se manifiesta existió incidencia de 0.496 entre la dimensión supervisión y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL, cual fue validado mediante una sigma <0.05. Estos resultados evidencian que, la supervisión suele comprender la observación directa del trabajo, la revisión de informes, así como la retroalimentación constante. Además, permite identificar desviaciones y tomar medidas correctivas oportunas, garantizando que el personal realice una buena gestión.

De manera similar, el estudio presentado por Yucra (2023), este ha manifestado que la gestión de talento humano (GTH) se asocia con el desempeño laboral (DL) en colaboradores de un municipio, tras haber alcanzado una sigma de 0.000 y una Rho=0.587, también reveló que, concierne al nivel de la GTH, el 15.8% un nivel bajo, el 71.1% medio y el 13.2% alto; mientras que, respecto al nivel del DL, el 13.2% mostró un nivel bajo, el 68.4% medio y el 18.4% alto. Por su parte, Huaricallo y Supo (2021), estos han determinado que, la gestión de talento humano (GTH) guarda incidencia con el desempeño laboral en funcionarios públicos, tras una sigma <0.05 y una Rho=0.636.

Desde un aspecto metodológico, esta supervisión incluye la orientación, así como el soporte a los empleados para el desarrollo y mejora de sus habilidades y competencias.

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

Por medio de evaluaciones de desempeño y reuniones regulares, los supervisores pueden proporcionar retroalimentación constructiva y establecer planes de mejora individualizados.

En relación con el tema, Muchica (2022), ha revelado que, la supervisión representa el proceso por medio del cual se monitorean y evalúan las actividades y el desempeño de los empleados para asegurar el cumplimiento de los objetivos. Igualmente, Dong et al. (2023), han mencionado que, la GTH permite el crecimiento tanto personal como profesional del capital humano, proporcionando oportunidades para la optimización de sus habilidades. Además, la Teoría sobre la Gestión del RR. HH., sustentada por Chiavenato, donde fundamentó que, esta teoría consiste en el conjunto de prácticas y políticas para administrar los puestos asociados con los RR. HH. (Bada, 2022).

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

CONCLUSIONES

Primera: El sistema de control interno y la gestión del talento humano expusieron un valor de incidencia de 0.678, debido a que, la planificación estructurada permite que se pueda mantener coherencia en términos de los procesos administrativos, debido a que los mecanismos de carácter organizado benefician el alcance de un desempeño eficiente y que quede alineado de acuerdo con los objetivos estratégicos de la entidad, siendo un enfoque que se centra en aumentar el nivel de confianza en cuanto a las actividades realizadas y de acuerdo con ello, poder mejorar la capacidad de adaptación hacia situaciones no previstas.

Segunda: El ambiente de control y la gestión del talento humano expusieron un valor de incidencia de 0.390, debido a que, las normas y los principios que rigen una entidad inciden de forma directa en el comportamiento de cada colaborador; así como, la ética y el cumplimiento de los deberes dentro de la entidad, en donde la actitud, el compromiso y la responsabilidad de las personas es fundamental para el desarrollo de labores diarias.

Tercera: La evaluación de riesgos y la gestión del talento humano expusieron un valor de incidencia de 0.660, debido a que, el análisis constante de los factores adversos permite que se pueda anticipar la prevalencia de diferentes escenarios que pueden llegar a afectar el nivel de cumplimiento que se tiene con los objetivos estratégicos de la organización, identificando de esta forma la vulnerabilidad en cuanto a la capacidad de hacer uso de estrategias que reduzcan los impactos negativos y asegurar con ello, que los resultados alcanzados puedan ser sostenibles.

Cuarta: Las actividades de control gerencial y la gestión del talento humano expusieron un valor de incidencia de 0.729, debido a que, las acciones que se encuentran destinadas

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

a la prevención de desviaciones permiten el fortalecimiento de la ejecución de tareas programadas, siendo coherente con el seguimiento periódico y el empleo de herramientas que contribuyan en enfocar a la entidad hacia las metas trazadas, minimizando toda posibilidad de inconsistencia en el alcance de ello.

Quinta: La comunicación y la gestión del talento humano expusieron un valor de incidencia de 0.586, debido a que, el intercambio efectivo de la información permite que se beneficie el nivel de coordinación entre las diferentes áreas que representan a la entidad, aumentando la prevalencia de transmisión de mensajes que sean claros y oportunos, en clara facilidad de alinear los esfuerzos en la comprensión de prioridades y hacer prevalecer las responsabilidades asignadas.

Sexta: La supervisión y la gestión del talento humano expusieron un valor de incidencia de 0.496, debido a que, el monitoreo constante permite que se verifique el nivel de cumplimiento de las actividades que se planifican, mediante la observación activa es que se espera alcanzar los resultados planificados, detectando con ello las oportunidades de mejora y la corrección de cualquier tipo de desviación que pueda comprometer el nivel de eficiencia organizacional.

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

RECOMENDACIONES

Primera: Es pertinente proponer al jefe de la oficina de control interno (OCI) la creación de un protocolo detallado para la realización de auditorías periódicas del sistema de control interno, con la finalidad de que se pueda valorar de forma integral el impacto en los procesos que se encuentran vinculados con la gestión del talento humano. Este tipo de protocolos debe de incidir en indicadores específicos que permitan la medición efectiva de las estrategias empleadas, centrándose en la obtención de información mediante el empleo de entrevistas y cuestionarios que se dirijan a los colaboradores. De acuerdo con ello, se espera identificar posibles fallas o áreas que requieran de mejora, buscando la optimización de resultados organizacionales y potenciando con ello, el desempeño del personal.

Segunda: Es conveniente que el jefe de la oficina de control interno (OCI) puedan implementar un sistema automatizado que permita la monitorización en tiempo real de la incidencia entre el ambiente de control y los procesos de gestión del talento humano, incorporando en este sistema la integración de indicadores como la satisfacción laboral, clima organizacional y el cumplimiento de las normativas internas, de manera que la obtención de alertas acerca de los posibles riesgos o brechas que impacten de manera negativa en el desempeño del colaborador, es que se podrá garantizar un entorno de elevada productividad y adherencia hacia estándares éticos y legales que beneficien a la entidad en sí misma.

Tercera: Se sugiere a los especialistas de gestión del talento humano, la implementación de talleres especializados que puedan abordar la capacitación del personal en gestión de riesgos, con la finalidad de que estos comprendan su incidencia con el proceso formativo

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

del talento humano. Dichos talleres deben de incidir en metodologías prácticas que posibiliten que los participantes puedan adquirir información en cuanto a la gestión de riesgos organizacionales que requieren de ser controlados para mantener la estabilidad laboral. De este modo, es que se puede fortalecer la capacitación y resiliencia del personal ante posibles contingencias.

Cuarta: Es importante que los especialistas de gestión del talento humano puedan desarrollar programas de mejora continua centradas en las actividades de control gerencial, poniendo como prioridad la alineación de estas de acuerdo con las necesidades del personal. Este programa debe de incorporar sesiones de retroalimentación en donde los colaboradores puedan comprender las metas institucionales y las expectativas que se tienen de estos.

Quinta: Es fundamental que el Director de la UGEL Yunguyo establezca estrategias de comunicación basadas en la accesibilidad hacia la información y transparencia, con la finalidad de que ello pueda fortalecer los vínculos dentro del nivel directivo con los colaboradores. Esta estrategia incurre en que se consideren herramientas digitales que permitan que la comunicación pueda ser directa, beneficiando información interna mediante el uso de boletines virtuales o la difusión de decisiones relevantes que aumenten la confianza organizacional y con ello, poder garantizar que los colaboradores vean internalizados los objetivos institucionales.

Sexta: Es conveniente que el Director de la UGEL Yunguyo forme parte del diseño de un sistema de supervisión colaborativa con la intención de que ello se pueda integrar a los colaboradores en el proceso de mejora de los procesos internos relacionados con la gestión del talento humano. Este sistema puede incorporar mecanismos de consulta directa, comités participativos o encuestas anónimas, que permitan recoger opiniones sobre las prácticas de supervisión vigentes. La finalidad de que se tiene con ello es el fomento de un enfoque de tipo participativo sobre la cual se ofrezcan decisiones que aseguren el desarrollo institucional.

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

BIBLIOGRAFÍA

Agüero, W. (2020). *Sistema de control interno para el rendimiento laboral en el área recursos humanos de la Red Asistencial Lambayeque EsSalud* [Informe de posgrado]. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46929/Ag%c3%bcero_OWD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aliaga, Y. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de salud de la Microred Lajas, Chota* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107292

Alibraheem, M.; Siam, I.; Al, K.; Alkhazaali, A.; Freihat, B.; Ahmad, A.; Bataineh, K. y, Al, M. (2024) The moderating role of internal control system on the relationship between service quality of accounting information system and customer satisfaction: a study of some selected customers from commercial banks in Jordan. *Uncertain Supply Chain Management*, 12, (1), 567 - 572. DOI: 10.5267/j.uscm.2023.8.015

Alshaiti, H. (2023) Influences of Internal Control on Enterprise Performance: Does an Information System Make a Difference?. *Journal of Risk and Financial Management*, 16, (12), 51 - 81. DOI: 0.3390/jrfm16120518

Altuna, N. (2024). *Control interno y su incidencia en la gestión de la microempresa "Ximena Group E.I.R.L." de Chimbote, 2024* [Informe de pregrado]. Universidad Los Ángeles de Chimbote. https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/37694

Álvarez, C. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94013/Alvarez_VCK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aman, A.; Rafiq, M. y Dastane, O. (2023) A cross-cultural comparison of work engagement in the relationships between trust climate – Job performance and

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

turnover intention: Focusing China and Pakistan. *Heliyon,* 9, (9), 1 - 12. DOI: 10.1016/j.heliyon.2023.e19534

Bada, L. (2022). *Gestión de talento humano y el desempeño laboral en empresas de servicios de combustible del distrito de Chicama, 2022* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104981

Baltazar, M. (2022). *Importancia de un Sistema de Control Interno Administrativo en el Área de RR. HH de la Municipalidad Distrital de Huamancaca Chico* [Informe de pregrado]. Universidad Peruana los Andes. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4250/T037_71803112_B.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bravo, E., Zambrano, M. y Bravo, M. (2020). Control interno en la administración del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Manabí. *Dominio de las Ciencias,* 6(49, 1312-1338. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8386008

Callupe, E. y Herrera, A. (2022). *Gestión de talento humano y desarrollo organizacional en los trabajadores de la IPRESS Churcampa – Huancavelica, 2022* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98752/Callupe_CEC-Herrera_CA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CDN (2016). *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público* [Informe técnico]. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1526155/Gu%C3%ADa%20Sistema%20Administrativo%20Gesti%C3%B3n%20RR%20HH%20Sector%20P%C3%BAblico.pdf

Chiquito, G. y Ruiz, C. (2023). *Control interno y su incidencia en la gestión de talento humano de la cooperativa de ahorro y crédito calceta ltda* [Informe de pregrado]

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

Universidad Estatal del Sur de Manabí. https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/5422

Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación ¿Para qué?* Editorial Teseo. https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf

Córdova, R. (2024). *El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud Ollachea, del Distrito de Ollachea Carabaya Puno, 2022* [Informe de pregrado]. Universidad Privada San Carlos.http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/776/Ronald_CORDOVA_CANAZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Crawford, S. (2023). *Problemas de agencia en la implementación de políticas públicas : La subcontratación de procesos como una variable que afectaría negativamente en la construcción de sala cuna y jardines infantiles : El caso teórico de la Junta Nacional de Jardines Infantiles* [Informe de posgrado]. Universidad de Chile. https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/195639

Dong, B.; Bez, J. y Byna, S. (2023) AIIO: Using Artificial Intelligence for Job-Level and Automatic I/O Performance Bottleneck Diagnosis. *HPDC 2023 - Proceedings of the 32nd International Symposium on High-Performance Parallel and Distributed Computing,* 1, (1), 155 - 167. DOI: 10.1145/3588195.3592986

Dunn, L. y Mirzaie, I. (2023) Gender Differences in Consumer Debt Stress: Impacts on Job Performance, Family Life and Health. *Journal of Family and Economic Issues*, 44, (3), 550 - 567. DOI: 10.1007/s10834-022-09862-z

Huaricallo, V. y Supo, C. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno – 2020* [Informe de pregrado]. Universidad José Carlos Mariátegui. https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1570

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

Husain, N.; Pasinringi, S.; Rivai, F.; Sidin, A.; Noor, B. y Saleh, K. (2023) The Influence of Work Engagement on Job Satisfaction and Human Resource Performance in South Sulawesi Provincial Hospital 2022. *Pharmacognosy Journal*, 15, (4), 650 - 654. DOI: 10.5530/pj.2023.15.133

Jalali, M.; Esmaeili, R.; Habibi, E.; Alizadeh, M. y Karimi, A. (2023) Mental workload profile and its relationship with presenteeism, absenteeism and job performance among surgeons: The mediating role of occupational fatigue. *Heliyon,* 9, (9), 54 - 59. DOI: 10.1016/j.heliyon.2023.e19258

Kim, S. (2024) Impact of internal control system managers' education on financial reporting: Focusing on manager-auditor disagreement. *Investment Management and Financial Innovations*, 21, (1), 397 - 406. DOI: 10.21511/imfi.21(1).2024.30

Kumari, J. y Kumar, J. (2023) Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10, (1), 54 - 59. DOI: 10.1057/s41599-023-01662-6

Llaja, A. y Quispe, N. (2021). *Control interno de personal y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020* [Informe de pregrado]. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66195/Llaja_DA-Quispe_FN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Llamoca, C. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83723

Lu, W.; Song, X.; Zhu, J.; Zhang, Y. y Hou, C. (2023) Slack resources and individual performance of clinicians: the mediating role of job satisfaction and empirical evidence from public hospitals in Beijing, China. *BMC Health Services Research*, 23, (1), 101 - 111. DOI: 10.1186/s12913-023-09358-y

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

Mardjono, E.; Suhartono, E. y Hariyadi, G. (2024) Does Forensic Accounting Matter? Diagnosing Fraud Using the Internal Control System and Big Data on Audit Institutions in Indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 21, (1), 638 - 655. DOI: 10.37394/23207.2024.21.53

Muchica, E. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de rural alianza empresa de propiedad social, Puno – 2022* [Informe de pregrado]. Universidad Autónoma del Perú. https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2562

Ortiz, G. (2021). Control interno COSO ER Maplicado al talento humano del sector público en ecuador. *ENFOQUES, Revista de Investigación en Ciencias de la Administración,* 5(17), 32-39. https://www.revistaenfoques.org/index.php/revistaenfoques/article/view/103/799

Purnamasari, R.; Hasanudin, A.; Zulfikar, R. y Yazid, H. (2024) Do internal control and information systems drive sustainable rural development in Indonesia*?. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10, (1), 10 - 24. DOI: 10.1016/j.joitmc.2024.100242

Quispe, L. (2020). *El control interno y la gestión del talento humano en las empresas constructoras, caso Empresa Oscar S.A.C. año 2020* [Informe de pregrado]. Universidad José Carlos Mariátegui. https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1083/Lizbeth_tesis_titulo_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramos, W. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Huancabamba, Piura* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107913

Razzouki, M.; Adnani, M.; Touhami, F.; Azdod, M. y Darkaoui, A. (2024) Internal control system, innovation and performance of Moroccan public organizations: structural

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

equation modeling based on the PLS approach. *Multidisciplinary Science Journal*, 6, (8), 20 - 24. DOI: 10.31893/multiscience.2024174

Salawu, M.; Ololade, B.; Odewole, P. y Adejumo, O. (2024) Assessment of the internal control system mechanisms among selected state governments in Nigeria. *Nurture,* 18, (2), 472 - 488. DOI: 10.55951/nurture.v18i2.650

Sok, R.; Jeyamoorthy, A. y Kusaka, J. (2024) Novel virtual sensors development based on machine learning combined with convolutional neural-network image processing-translation for feedback control systems of internal combustion engines. *Applied Energy*, 365, (1), 12 - 32. DOI: 10.1016/j.apenergy.2024.123224

Tula, C. (2021): *Sistema de control interno y la gestión logística de la Municipalidad Distrital de Potoni, Año 2021* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75511/Tula_CC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Uvidia, M. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral docente en la Unidad Educativa "Abraham Chancay" Ecuador, 2020* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62630

Velásquez, D. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del área de Desarrollo Social de una municipalidad, Cajamarca* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94437

Vered, Y. y Elliott, S. (2024) Robust internal model control approach for position control of systems with sandwiched backlash. *Mechatronics*, 102, (1), 10 - 31. DOI: 10.1016/j.mechatronics.2024.103195

Von, M.; Munukka, M.; Van, N.; Von, M.; Jortelainen, L.; Deeg, D. y Breij, S. (2023) Changes in physical performance according to job demands across three cohorts of older workers in the Longitudinal Aging Study Amsterdam. *European Journal of Ageing*, 20, (1), 54 - 59. DOI: 10.1007/s10433-023-00768-9

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

Yadiati, W.; Meiryani, D.; Reyhan, D.; Purnomo, A.; Persada, S.; Sudrajat, J.; Siauwijaya, R. y Inasius, F. (2024) Evaluation of the implementation of an accounting information system for sales, cash receiving, and payroll on an internal control system. *Corporate Law and Governance Review*, 6, (1), 27 - 37. DOI: 10.22495/clgrv6i1p3

Yucra, I. (2023). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022* [Informe de pregrado]. Universidad Privada San Carlos. http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/460/Ivan_YUCRA_MAMANI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

ANEXOS

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

Anexo 01: Matriz de consistencia

EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL YUNGUYO, PUNO 2024

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Pregunta General ¿Cuál es la incidencia entre el sistema de control interno y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024? **Preguntas Específicas** ¿Cuál es la incidencia entre la dimensión ambiente de control y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024? ¿Cuál es la incidencia entre la dimensión evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024?	**Objetivo general** Determinar la incidencia entre el sistema de control interno y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024 **Objetivos específicos** Identificar la incidencia entre la dimensión ambiente de control y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024 Identificar la incidencia entre la dimensión evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024	**Hipótesis General** Existe incidencia significativa entre el sistema de control interno y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024 **Hipótesis específica** Existe incidencia significativa entre la dimensión ambiente de control y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024 Existe incidencia significativa entre la dimensión evaluación de riesgos y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024	Sistema de control interno	Ambiente de control	Cultura organizacional Estructura interna	**Enfoque** Cuantitativo **Tipo** Básico **Diseño** No experimental, correlacional y transversal **Población y muestra** 38 colaboradores **Técnica** Encuesta **Instrumentos** Cuestionario
				Evaluación de riesgos	Identificación de riesgos Análisis e impacto	
				Actividades de control gerencial	Procedimientos operativos Revisión de procesos	
				Comunicación	Flujo de información Transparencia de datos	

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

repositorio.upsc.edu.pe

¿Cuál es la incidencia entre la dimensión actividades de control gerencial y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024? ¿Cuál es la incidencia entre la dimensión comunicación y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024? ¿Cuál es la incidencia entre la dimensión supervisión y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024?	Identificar la incidencia entre la dimensión actividades de control gerencial y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024 Identificar la incidencia entre la dimensión comunicación y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024 Identificar la incidencia entre la dimensión supervisión y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024	Existe incidencia significativa entre la dimensión actividades de control gerencial y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024 Existe incidencia significativa entre la dimensión comunicación y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024 Existe incidencia significativa entre la dimensión supervisión y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024		Supervisión	Monitoreo constante Evaluación de desempeño	
			Gestión del talento humano	Selección de personal	Reclutamiento Selección	
				Capacitación de personal	Conocimiento Habilidad	
				Desarrollo de personal	Capacitación Liderazgo	

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

repositorio.upsc.edu.pe

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL YUNGUYO, PUNO 2024

PRESENTACIÓN:

Buenos días, se está desarrollando un estudio que busca Determinar la incidencia entre el sistema de control interno y la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno, 2024

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente las preguntas y seleccione una respuesta según su apreciación.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
	Ambiente de control					
1	¿Consideras que los valores y principios de la organización están claramente definidos y se reflejan en las acciones diarias de los colaboradores?					
2	¿Piensas que la alta dirección fomenta un entorno laboral en el que se valora la ética y la transparencia?					
3	¿Crees que la organización tiene bien delimitadas las responsabilidades y funciones de cada puesto de trabajo?					
4	¿Estás de acuerdo en que los procesos internos se revisan periódicamente para garantizar su eficiencia y efectividad?					
5	¿Opinas que existe un ambiente de colaboración y apoyo mutuo entre los diferentes equipos y departamentos de la organización?					
	Evaluación de riesgos					
6	¿Consideras que en la organización se identifican adecuadamente los riesgos que podrían afectar la gestión del talento humano?					
7	¿Piensas que la evaluación de los riesgos incluye un análisis detallado de su posible impacto en la operatividad de la institución?					
8	¿Crees que los procesos actuales permiten detectar de manera oportuna los riesgos que podrían surgir en el entorno laboral?					
9	¿Opinas que la organización realiza un seguimiento adecuado de los riesgos identificados para mitigar sus efectos negativos?					
10	¿Estás de acuerdo en que se realizan revisiones periódicas para actualizar la identificación de riesgos en la gestión del talento humano?					

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

	Actividades de control gerencial	
11	¿Consideras que los procedimientos establecidos son adecuados para garantizar la eficiencia en la gestión del talento humano?	
12	¿Piensas que la organización realiza revisiones periódicas de los procesos para mejorar su efectividad?	
13	¿Crees que las políticas operativas actuales ayudan a minimizar los errores y mejorar la productividad?	
14	¿Opinas que los procesos de revisión son efectivos para detectar y corregir desviaciones en la gestión del talento humano?	
15	¿Estás de acuerdo en que los procedimientos operativos están claramente definidos y son accesibles para todos los colaboradores?	
	Comunicación	
16	¿Consideras que la información relevante sobre la gestión del talento humano fluye de manera efectiva entre todos los niveles de la organización?	
17	¿Piensas que los datos sobre el desempeño y las evaluaciones del personal son accesibles y transparentes para todos los colaboradores?	
18	¿Crees que los canales de comunicación actuales permiten una retroalimentación eficiente entre los distintos departamentos?	
19	¿Opinas que la organización proporciona información clara y comprensible sobre las políticas y procedimientos internos?	
20	¿Estás de acuerdo en que se fomenta la comunicación abierta y directa entre los empleados y la alta dirección para resolver problemas y tomar decisiones?	
	Supervisión	
21	¿Consideras que las actividades y tareas de los colaboradores son monitoreadas de manera regular para asegurar el cumplimiento de los objetivos?	

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

22	¿Piensas que la organización realiza evaluaciones de desempeño periódicas que reflejan adecuadamente el trabajo realizado por los empleados?					
23	¿Crees que el sistema de control interno incluye mecanismos efectivos para supervisar continuamente las operaciones diarias?					
24	¿Opinas que los resultados de las evaluaciones de desempeño son utilizados para implementar mejoras y desarrollar el talento humano?					
25	¿Estás de acuerdo en que la alta dirección proporciona retroalimentación constante sobre el desempeño individual y colectivo?					

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
	Selección de personal					
1	¿Consideras que la implementación de tecnologías emergentes en el proceso de reclutamiento ayuda a agilizar y mejorar la captación de potenciales colaboradores de alta calidad para la UGEL Yunguyo?					
2	Respecto a las tácticas de reclutamiento, ¿crees que la inclusión de una descripción más detallada y realista del puesto a desempeñar optimiza efectivamente la atracción de candidatos adecuados para la UGEL Yunguyo?					
3	¿Convienes en que es esencial para el reclutamiento la presencia de una cultura empresarial sólida y bien definida, como herramienta para captar a los individuos más idóneos y afines a la UGEL Yunguyo?					
4	¿Consideras pertinente la adopción de evaluaciones psicométricas y de comportamiento durante el proceso de selección, para asegurar la compatibilidad del aspirante con la misión y visión de la UGEL Yunguyo?					
5	¿Piensas que la selección de personal debe considerar no solo las habilidades y competencias, sino también el					

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

	potencial de crecimiento del individuo dentro de la organización UGEL Yunguyo?
	Capacitación de personal
6	¿Consideras que la formación continua de los empleados es fundamental para mantener actualizado su conocimiento y mejorar el desarrollo de sus funciones dentro de la UGEL Yunguyo?
7	Teniendo en cuenta el constante avance tecnológico, ¿Piensas que es esencial brindar capacitación regular a los trabajadores para garantizar su dominio de las últimas tendencias y herramientas utilizadas en su campo de trabajo en la UGEL Yunguyo?
8	¿Estás de acuerdo con que la formación proporcionada por la UGEL Yunguyo desempeña un papel importante en el aumento del nivel de conocimiento del personal, mejorando su rendimiento laboral y la eficiencia general?
9	¿Consideras que los cursos de capacitación ofrecidos por la UGEL Yunguyo son suficientes para mejorar las habilidades técnicas y profesionales de sus empleados?
10	¿Piensas que las habilidades de los empleados en la UGEL Yunguyo pueden verse potenciadas con el correcto enfoque en el entrenamiento y el desarrollo del personal?
	Desarrollo de personal
11	¿Consideras que, a nivel interno, la implementación de un programa continuo de formación propicia un ambiente favorable para el crecimiento individual de los profesionales dentro de la UGEL Yunguyo?
12	¿Piensas que el fomento de la capacitación constante enriquece y optimiza las competencias y aptitudes del personal en su posición actual, y por ende, contribuye a mejorar la eficiencia y productividad de la gestión global?
13	¿Te sientes conforme con la idea de que, brindando oportunidades para el aprendizaje y el perfeccionamiento profesional se logra el mejoramiento de la calidad laboral en la entidad, y al mismo tiempo, se refuerza el compromiso del personal?

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

14	¿Estás de acuerdo con que un liderazgo efectivo, basado en un modelo participativo, fomenta el desarrollo personal y estimula la participación y la colaboración de todos los profesionales en las actividades institucionales?	
15	¿Consideras que implementar un estilo de liderazgo basado en la motivación y reconocimiento al personal, favorece la creación de un ambiente laboral positivo, fortaleciendo así la cohesión y el sentido de pertenencia al equipo?	

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

Anexo 03: Ficha técnica de instrumento

Variable: Sistema de control interno

Universidad: Universidad César Vallejo

Autor: Tula Chambi Celia

Adecuado: Sheyla Evelyn Paredes Delgado

Año: 2021

Lugar: Perú

Título: Sistema de control interno y la gestión logística de la Municipalidad Distrital de Potoni, Año 2021

Duración: 20 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

Confiabilidad: Se ha demostrado la confiabilidad al haber alcanzado un valor de Alfa de Cronbach, superior a 0.70

Profesionales validadores: Dr. Horna Rubio, Abraham Josué

Link:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75511/Tula_CC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

Variable: Gestión del talento humano

Universidad: Universidad César Vallejo

Autor: Callupe Calderon Elizabeth Ceferin / Herrera Caceres Adina

Año: 2022

Lugar: Perú

Título: Gestión de talento humano y desarrollo organizacional en los trabajadores de la IPRESS Churcampa – Huancavelica, 2022

Duración: 20 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

Confiabilidad: Se ha demostrado la confiabilidad al haber alcanzado un valor de Alfa de Cronbach, superior a 0.70

Profesionales validadores: Dr. García Yovera, Abraham José

Link:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98752/Callupe_CEC-Herrera_CA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

Anexo 04: Base de datos

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15
1	5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	5	1	1	3	4	3	3	4	3	4	5	3	1	1	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	1	1	1	1	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2
5	2	4	3	3	2	1	3	1	3	2	1	1	1	1	4	1	3	1	3	2	1	1	1	1	4	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3
6	3	3	3	3	3	3	2	1	4	4	3	3	3	3	2	3	2	1	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2
7	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
8	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	2	2	2	3	1	1	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1
9	3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	1	1	3	2	2	1	3	3	2	3	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
10	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	2	1	3	1	2	2	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2
11	3	3	1	3	3	3	1	2	3	1	2	3	2	2	1	3	1	2	3	1	2	3	2	2	1	3	1	3	2	3	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1
12	2	3	3	1	3	1	3	1	3	2	2	3	2	1	1	1	3	1	3	2	2	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1
13	1	3	1	1	2	2	1	2	1	3	3	1	2	3	2	2	1	2	1	3	3	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1
14	3	2	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	4	2	2	3	4	2	4	2	4	3	3	2	3	3	2
15	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	2	3	2	2	4	2	4	4	2	4	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	2
16	4	4	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	4	2	4	3	2	4	4	3	4
17	2	2	3	4	3	3	2	4	3	4	4	2	4	2	3	3	2	4	3	4	4	2	4	2	3	2	4	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	4	2
18	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	2	3	4	3	2	3	3
19	2	4	4	2	3	4	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	4	4	3
20	3	4	3	3	2	4	3	2	2	2	4	2	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	4	2	3	2	3	3	4	3	2	2
21	4	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4
22	2	3	3	2	4	2	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	2	4	4	2	2	2	3	3	4	4	2	2	4	2	3
23	4	4	3	4	2	3	2	3	2	2	4	3	3	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	4	4	4	2	2	3
24	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4
25	2	4	2	4	4	3	2	2	3	4	3	4	2	3	4	2	2	4	3	3	2	4	2	3	4	3	2	2	3	4	3	4	2	3	4	2	2	4	2	3
26	3	3	4	4	4	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	4	2	2	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	4	2
27	2	4	3	2	4	4	3	2	2	2	4	4	3	3	4	3	2	4	2	4	2	3	4	3	2	4	3	2	2	2	4	4	3	3	4	2	3	4	2	2
28	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	2	4	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	2	2	3	4	4	2	3
29	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	4	3	2	4	2	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3
30	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	4	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
31	2	2	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	4
32	3	2	4	4	3	2	3	4	4	3	2	2	4	2	3	2	2	4	2	2	3	2	4	3	4	2	3	4	4	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3
33	4	3	3	4	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	2	3	4	2	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3
34	3	2	4	3	3	3	2	4	2	2	4	4	2	3	4	3	4	4	2	2	3	4	2	2	2	3	2	4	2	2	4	4	2	3	4	2	4	3	3	4
35	3	2	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4
36	4	2	4	3	2	4	4	2	3	2	4	4	4	2	3	4	2	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	2	3	2	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3
37	3	3	4	3	4	2	3	3	4	2	4	2	3	2	2	4	4	4	3	2	4	2	2	2	3	2	3	3	4	2	4	2	3	2	2	4	2	4	3	3
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

Anexo 05: Base de datos prueba piloto

VARIABLE 1

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	
1	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	2	3	4	3	4	4	2	2	2	3	2	74.00
2	3	3	4	3	4	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4	73.00
3	4	4	2	4	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	68.00
4	4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	84.00
5	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	70.00
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75.00
7	3	1	1	2	2	1	3	3	1	3	1	2	1	1	2	1	3	3	1	3	1	2	1	1	2	45.00
8	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	65.00
9	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	65.00
10	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	70.00
Varianzas	0.49	1.00	0.76	0.36	0.56	0.41	0.49	0.29	0.61	0.69	0.65	0.45	0.45	0.61	0.69	0.41	0.49	0.29	0.61	0.69	0.65	0.45	0.45	0.61	0.69	91.29

K (Número de ítems)	25.000
Vi varianza por ítem	13.850
Vt (varianza total)	91.290

Alfa	0.884

VARIABLE 2

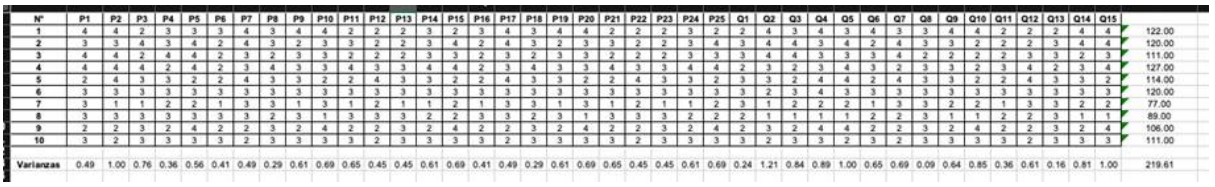
N°	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	
1	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2	4	4	48.00
2	3	4	4	3	4	2	4	3	3	2	2	2	3	4	4	47.00
3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	43.00
4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	2	3	4	43.00
5	3	3	2	4	4	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	44.00
6	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45.00
7	3	1	2	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	2	2	32.00
8	2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	1	1	24.00
9	2	3	2	4	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	41.00
10	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	41.00
Varianzas	0.24	1.21	0.84	0.89	1.00	0.65	0.69	0.09	0.64	0.85	0.36	0.61	0.16	0.81	1.00	48.76

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

K (Número de ítems)	15.000
Vi varianza por ítem	10.040
Vt (varianza total)	48.760

Alfa	0.851

AMBAS VARIABLES

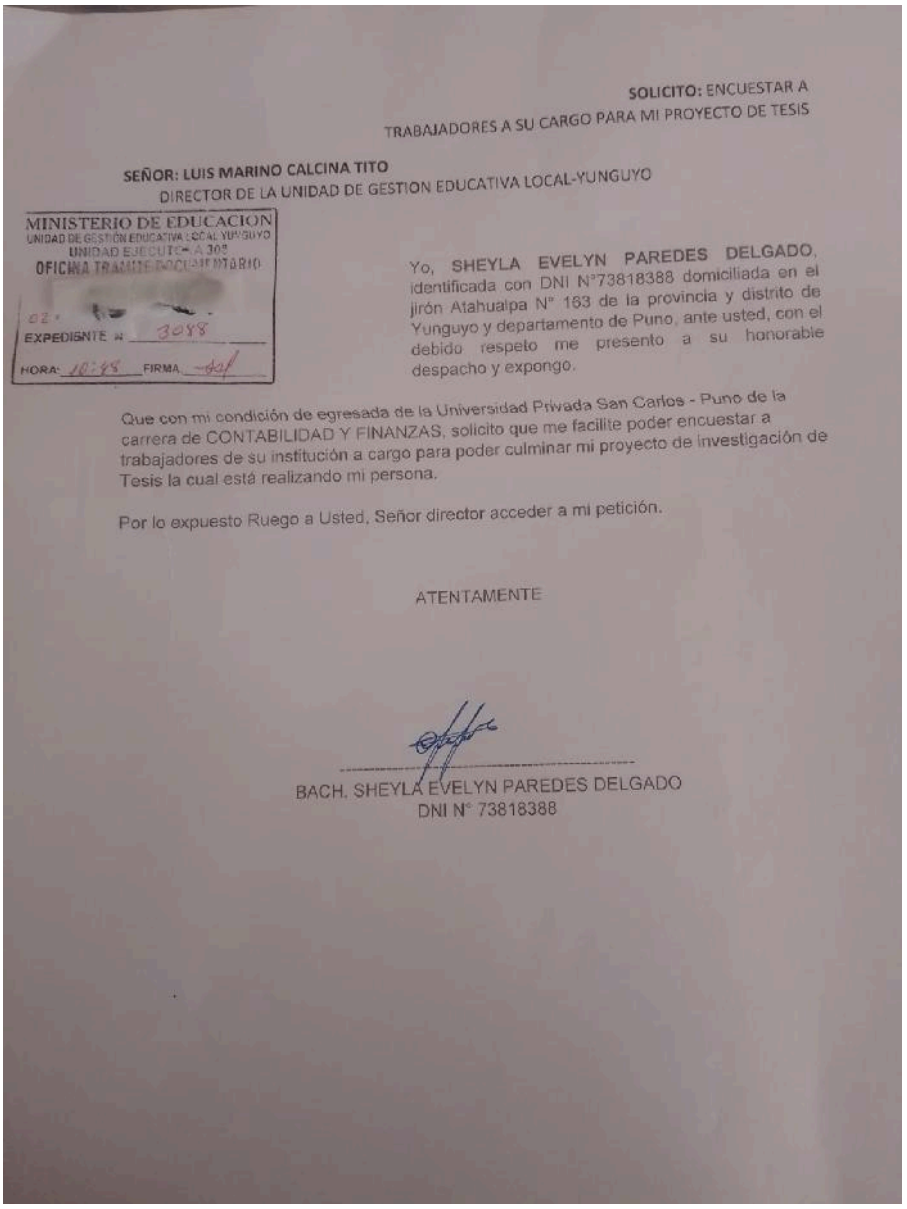


K (Número de ítems)	40.000
Vi varianza por ítem	23.890
Vt (varianza total)	219.610

Alfa	0.914

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

Anexo 06: Autorización de la entidad de estudio



SOLICITO: ENCUESTAR A TRABAJADORES A SU CARGO PARA MI PROYECTO DE TESIS

SEÑOR: LUIS MARINO CALCINA TITO
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL-YUNGUYO

MINISTERIO DE EDUCACION
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL YUNGUYO
UNIDAD EJECUTORA 305
OFICINA TRAMITE DOCUMENTARIO
EXPEDIENTE N° 3088
HORA: 10:48 FIRMA:

Yo, SHEYLA EVELYN PAREDES DELGADO, identificada con DNI N°73818388 domiciliada en el jirón Atahualpa N° 163 de la provincia y distrito de Yunguyo y departamento de Puno, ante usted, con el debido respeto me presento a su honorable despacho y expongo.

Que con mi condición de egresada de la Universidad Privada San Carlos - Puno de la carrera de CONTABILIDAD Y FINANZAS, solicito que me facilite poder encuestar a trabajadores de su institución a cargo para poder culminar mi proyecto de investigación de Tesis la cual está realizando mi persona.

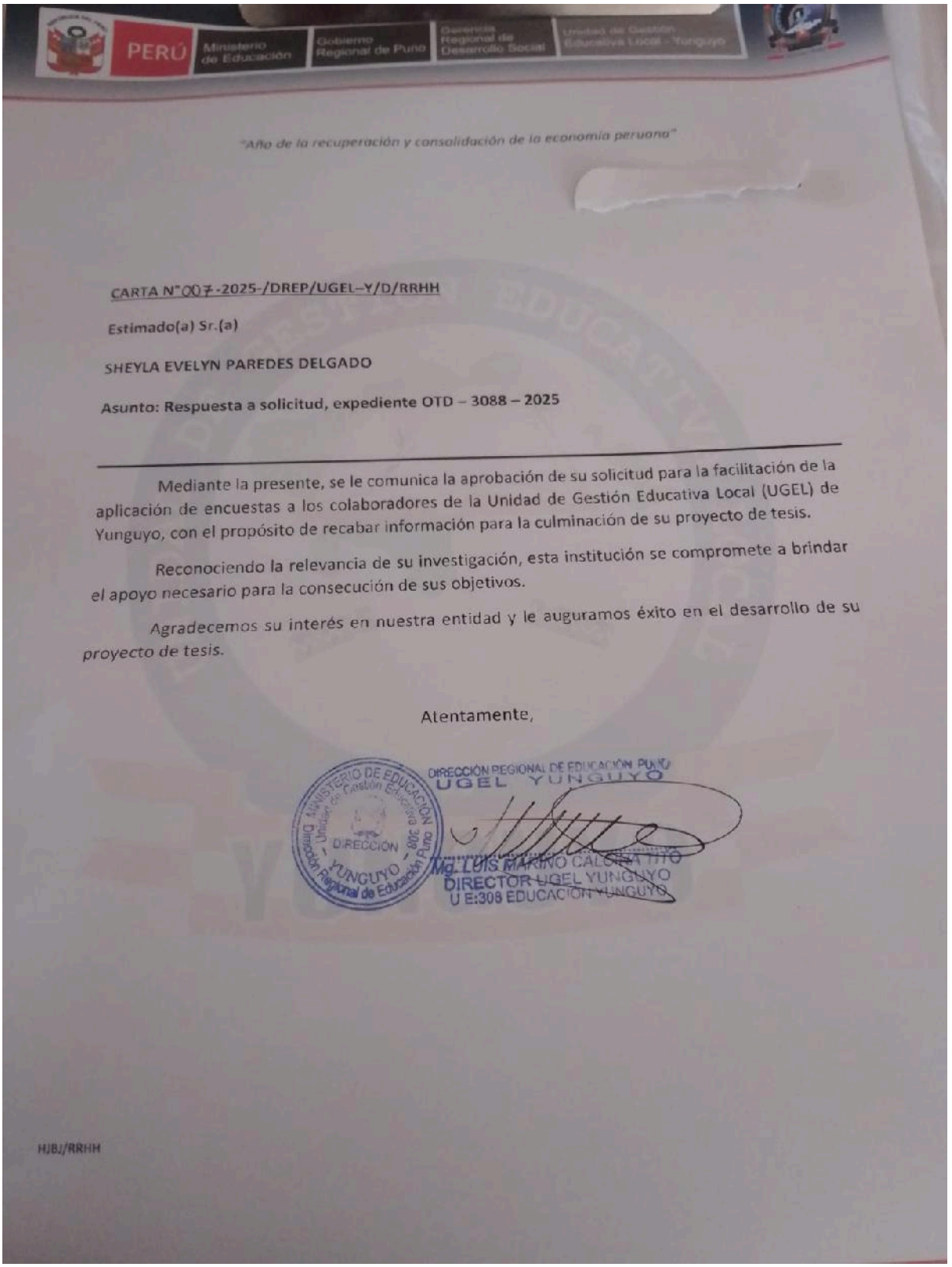
Por lo expuesto Ruego a Usted, Señor director acceder a mi petición.

ATENTAMENTE

BACH. SHEYLA EVELYN PAREDES DELGADO
DNI N° 73818388

figura 01: solicitud presentada a la UGEL-Yunguyo

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.



PERÚ | Ministerio de Educación | Gobierno Regional de Puno | Gerencia Regional de Desarrollo Social | Unidad de Gestión Educativa Local - Yunguyo

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

CARTA N°007-2025-/DREP/UGEL–Y/D/RRHH

Estimado(a) Sr.(a)

SHEYLA EVELYN PAREDES DELGADO

Asunto: Respuesta a solicitud, expediente OTD – 3088 – 2025

Mediante la presente, se le comunica la aprobación de su solicitud para la facilitación de la aplicación de encuestas a los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Yunguyo, con el propósito de recabar información para la culminación de su proyecto de tesis.

Reconociendo la relevancia de su investigación, esta institución se compromete a brindar el apoyo necesario para la consecución de sus objetivos.

Agradecemos su interés en nuestra entidad y le auguramos éxito en el desarrollo de su proyecto de tesis.

Atentamente,

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO
UGEL YUNGUYO
MINISTERIO DE EDUCACIÓN – Unidad de Gestión Educativa – DIRECCIÓN – YUNGUYO – 308 – Dirección Regional de Educación Puno
Mg. LUIS MARINO CALSIN TITO
DIRECTOR UGEL YUNGUYO
U.E:308 EDUCACIÓN YUNGUYO

HJBJ/RRHH

Figura 02: Carta de Autorización de la UGEL - Yunguyo

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

Anexo 07: Fotografías de aplicación de instrumento

Figura 01: Encuestas realizadas a los trabajadores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos

Figura 02: Encuestas realizadas a los trabajadores de la Gerencia de Administración

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

Figura 03: Encuestas realizadas a los trabajadores del area de Gestion Institucional

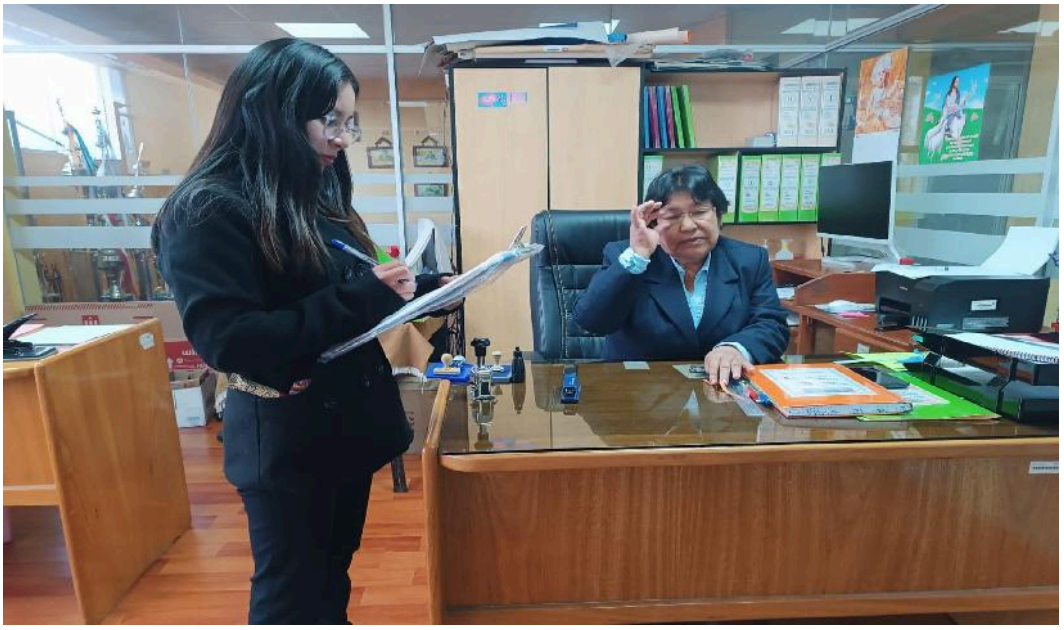


Figura 04: Encuestas realizadas a los trabajadores de la oficina de Tesorería

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

Anexo 08: Ficha de Validación de instrumento

	MANUAL DE PRESENTACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN E INFORME FINAL	COD. DE DOC. MAN. COD .OF. CI	VERSIÓN: 3.0	PÁGINA 49

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: Pozo Bernedo Luis Alberth

1.2 Grado académico: Mg. en Contabilidad y Finanzas

1.3 Título de la Investigación: El Sistema de Control Interno y su incidencia en la Gestión del Talento Humano en los Trabajadores de la UGEL Yunguyo, Puno 2024

1.4 Denominación del instrumento: Sistema de Control Interno y Gestión de Talento Humano

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables medibles.			X		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.			X		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.			X		
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.			X		
SUB TOTAL				10	15	
TOTAL		25				

REVISADO POR:	APROBADO POR:	FECHA DE APROBACIÓN
CONSEJO DE FACULTAD DE CIENCIAS V°B°	CONSEJO UNIVERSITARIO Resolución de Consejo Universitario N°015-2024-UPSC/CU/PUNO V°B°	PUNO, 31 DE ENERO DEL 2024

Prohibida su reproducción sin autorización.

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

	MANUAL DE PRESENTACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN E INFORME FINAL	COD. DE DOC. MAN. COD .OF. CI	VERSIÓN: 3.0	PÁGINA 50

VALORACIÓN

Deficiente ( )	Regular ( )	Bueno ( )	Muy Bueno (X)	Excelente ( )
0 - 8	9 - 16	17 - 24	25 - 32	33 - 40

Lugar y fecha: Juno 15 de noviembre 2024

.....

Firma del experto

Nombre: Luis Alberto Rossel Bernedo

DNI: 44269026

REVISADO POR: CONSEJO DE FACULTAD DE CIENCIAS V°B°	APROBADO POR: CONSEJO UNIVERSITARIO Resolución de Consejo Universitario N°015-2024-UPSC/CU/PUNO V°B°	FECHA DE APROBACIÓN PUNO, 31 DE ENERO DEL 2024

Prohibida su reproducción sin autorización.

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

	MANUAL DE PRESENTACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN E INFORME FINAL	COD. DE DOC. MAN. COD .OF. CI	VERSIÓN: 3.0	PÁGINA 49

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: ASQUI GÓMEZ KORINA

1.2 Grado académico: M.S.C. EN CONTABILIDAD Y FINANZAS

1.3 Título de la Investigación: "EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL YUNGUYO, PUNO-2024"

1.4 Denominación del instrumento: "SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y GESTION DEL TALENTO HUMANO"

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables medibles.			X		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.			X		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.			X		
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.			X		
SUB TOTAL				10	15	
TOTAL		25				

REVISADO POR:	APROBADO POR:	FECHA DE APROBACIÓN
CONSEJO DE FACULTAD DE CIENCIAS V°B°	CONSEJO UNIVERSITARIO Resolución de Consejo Universitario N°015-2024-UPSC/CU/PUNO V°B°	PUNO, 31 DE ENERO DEL 2024

Prohibida su reproducción sin autorización.

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.

	MANUAL DE PRESENTACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN E INFORME FINAL	COD. DE DOC. MAN. COD .OF. CI	VERSIÓN: 3.0	PÁGINA 50

VALORACIÓN

Deficiente ( )	Regular ( )	Bueno ( )	Muy Bueno (X)	Excelente ( )
0 - 8	9 - 16	17 - 24	25 - 32	33 - 40

Lugar y fecha: PUNO, 15 DE NOVIEMBRE 2024

.....
Firma del experto

Nombre: ISC. KEVIN ASQUI GOMEZ

DNI: 44454336

REVISADO POR:	APROBADO POR:	FECHA DE APROBACIÓN
CONSEJO DE FACULTAD DE CIENCIAS V°B°	CONSEJO UNIVERSITARIO Resolución de Consejo Universitario N°015-2024-UPSC/CU/PUNO V°B°	PUNO, 31 DE ENERO DEL 2024

Prohibida su reproducción sin autorización.

Antes de imprimir este documento, piense si es verdaderamente necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es responsabilidad de todos.